

Policy: Diritti Umani

Valida a partire dal 1 gennaio 2026

Rieter si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani, assicurando che le proprie attività aziendali tutelino la dignità e i diritti di tutte le persone coinvolte.

La presente policy definisce l'impegno di Rieter nei confronti dei principi in materia di diritti umani, in conformità con la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, nonché con altri strutture internazionalmente riconosciuti in materia di diritti umani, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, ai fornitori di servizi operanti in sito e alle agenzie di lavoro coinvolte nelle attività di Rieter a livello globale. Essa riflette l'impegno della società nel rispettare e promuovere i diritti umani lungo l'intera catena delle proprie operazioni e della propria supply chain, garantendo un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo per tutti.

La policy definisce la posizione di Rieter in merito a tematiche essenziali relative ai diritti umani, quali la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, il lavoro forzato, il lavoro minorile, la discriminazione, la sicurezza sul luogo di lavoro e la tutela dei gruppi vulnerabili, quali donne, popolazioni indigene e persone con disabilità.

1. Diritti Fondamentali del Lavoro

1.1. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In conformità con la Dichiarazione dell'OIL sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, la azienda tutela il diritto di tutti i dipendenti di associarsi liberamente, aderire a organizzazioni sindacali e partecipare alla contrattazione collettiva senza timore di ritorsioni, intimidazioni o molestie.

Rieter si impegna a:

- Assicurare che tutti i lavoratori possano costituire e aderire a sindacati di loro scelta, a condizione che tali organismi siano legittimi e rispettino tutte le prescrizioni previste dalla normativa applicabile.
- Condurre negoziazioni collettive in buona fede con i rappresentanti regolarmente riconosciuti.
- Mantenere canali di comunicazione aperti tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori al fine di affrontare le questioni inerenti al luogo di lavoro in modo collaborativo e rispettoso.

1.2. Lavoro forzato o obbligatorio e tratta di esseri umani

Rieter vieta rigorosamente ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, includendo la tratta di esseri umani e la servitù per debiti. In conformità con la Convenzione OIL sul lavoro forzato, la Società garantisce che:

- Nessun individuo sia costretto a lavorare contro la propria volontà.

- Tutti i dipendenti prestino la loro attività liberamente e volontariamente, con il diritto di risolvere il rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge.
- I processi di selezione e reclutamento di Rieter, così come quelli dei fornitori terzi, rispettino il medesimo impegno volto a prevenire qualsiasi forma di lavoro forzato.

1.3. Divieto di lavoro minorile

La azienda si oppone a ogni forma di sfruttamento dei minori ed è impegnata nell'eliminazione del lavoro minorile, in conformità con la Convenzione OIL sull'età minima e con la Convenzione OIL sulle peggiori forme di lavoro minorile.

Sono adottate le seguenti misure:

- Garantire che nessun minore sia impiegato nelle attività di Rieter, nel pieno rispetto dell'età minima legale per il lavoro prevista in ciascun Paese in cui la Società opera, che non potrà comunque essere inferiore ai 15 anni (o superiore, qualora stabilito dalla normativa nazionale).
- Il lavoro minorile è rigorosamente vietato dal Codice di Condotta dei Fornitori di Rieter. Qualora venga riscontrata la presenza di lavoro minorile presso un fornitore, è obbligatorio adottare misure di mitigazione; violazioni ripetute del Codice di Condotta dei Fornitori di Rieter comporteranno la risoluzione immediata del contratto.

1.4. Eliminazione della discriminazione nell'impiego e nella professione

Rieter si impegna a promuovere un ambiente di lavoro diversificato, equo e inclusivo. In conformità con la Convenzione OIL sulla Discriminazione (Impiegabilità e Professione), la azienda garantisce che:

- Tutti i dipendenti siano trattati in modo equo, indipendentemente da razza, genere, religione, età, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altro status protetto.
- Le decisioni attinenti all'impiego – incluse assunzioni, promozioni e retribuzione – si basino esclusivamente sul merito, sulle qualifiche e sulle prestazioni.
- La diversità sia valorizzata e che le pratiche discriminatorie vengano attivamente affrontate ed eliminate mediante programmi di formazione specifici in materia di non discriminazione, nonché tramite adeguati meccanismi di monitoraggio e segnalazione.

1.5. Orario massimo di lavoro

La azienda si impegna a garantire che tutti i dipendenti svolgano la propria attività lavorativa entro limiti ragionevoli di orario, in linea con i principi stabiliti dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sull'orario di lavoro nell'industria (Convenzione n. 1) e da altre norme pertinenti. La policy di Rieter in materia di orario di lavoro comprende i seguenti impegni:

- Gli orari di lavoro devono essere pienamente conformi alle leggi e ai regolamenti locali, incluse le disposizioni relative all'orario ordinario, agli straordinari e ai periodi di riposo.
- L'orario di lavoro è determinato in conformità alla normativa vigente e agli standard del settore. In linea generale, la settimana lavorativa non deve superare le 48 ore e tutti i dipendenti devono beneficiare di almeno un giorno di riposo ogni periodo di 7 giorni.
- Il lavoro straordinario deve essere volontario e, di norma, limitato a un massimo di 12 ore settimanali. Ogni prestazione straordinaria deve essere compensata mediante apposita maggiorazione, salvo diverso accordo previsto da specifiche modalità di lavoro flessibile.
- Ai dipendenti deve essere garantito almeno un giorno di riposo per ogni periodo di sette giorni, al fine di assicurare adeguati tempi di recupero e tutela del benessere psico-fisico.

1.6. Compenso adeguato

Rieter osserva le linee guida e le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) delle Nazioni Unite e dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE). Senza eccezioni, le retribuzioni corrisposte da Rieter rispettano tutte le disposizioni in materia di salari minimi di legge e di settore, inclusi i benefici previsti dalla normativa vigente nel rispettivo Paese di produzione. Inoltre, Rieter ha concordato con i propri partner sociali strutture salariali e benefici aggiuntivi quali assistenza sanitaria, pasti sovvenzionati e supporto al trasporto.

La tipologia e l'entità dei benefici variano in funzione delle condizioni specifiche del Paese interessato.

2. Ambiente di lavoro sicuro e sano

La salute, la sicurezza e il benessere di tutti i dipendenti costituiscono una priorità fondamentale. Rieter si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano.

Ciò include:

- Il rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza, nonché degli standard interni, adottando le migliori pratiche disponibili per assicurare la sicurezza sul luogo di lavoro.
- L'adozione di misure efficaci per identificare, mitigare e monitorare potenziali rischi e pericoli, al fine di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali.
- La fornitura a tutti i dipendenti di formazione in materia di salute e sicurezza, nonché di istruzioni specifiche per le mansioni svolte, per tutta la durata del rapporto di lavoro.
- La promozione di una cultura EHS (Environment, Health & Safety) orientata al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in tutti gli ambiti pertinenti.

3. Pratiche di sicurezza

Rieter si impegna a garantire che tutto il personale di sicurezza privato, impiegato direttamente o tramite appalto, operi nel pieno rispetto dei più elevati standard in materia di diritti umani, in conformità con i Voluntary Principles on Security and Human Rights.

La azienda applica le seguenti procedure:

- Tutte le forze di sicurezza private devono rispettare i diritti umani dei dipendenti, dei fornitori e delle comunità locali. Esse sono adeguatamente formate a svolgere le proprie mansioni in conformità con gli standard internazionali in materia di diritti umani.
- Qualsiasi forma di abuso, molestia o uso eccessivo della forza da parte del personale di sicurezza non sarà tollerata.
- Il personale di sicurezza privato è formato a gestire i conflitti nel pieno rispetto della dignità umana, con un approccio orientato alla de-escalation. Tale personale è soggetto a controlli e monitoraggio periodici per assicurare che le proprie azioni siano conformi agli impegni assunti dall'azienda in materia di diritti umani.
- Ove appropriato, il personale di sicurezza collaborerà con le forze dell'ordine locali per garantire il rispetto degli standard in materia di diritti umani, evitando qualsiasi condotta che possa ledere

4. Protezione dei gruppi vulnerabili

4.1. Protezione dei diritti delle donne

La azienda sostiene la tutela e la promozione dei diritti delle donne sul luogo di lavoro, in conformità con la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

Gli impegni di Rieter includono:

- Promuovere la parità di genere e prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere nelle fasi di assunzione, retribuzione, avanzamento di carriera e condizioni di lavoro.
- Fornire sistemi di supporto, quali congedo di maternità, modalità di lavoro flessibili e politiche anti-molestie, al fine di creare un ambiente di lavoro favorevole e inclusivo per le donne.
- Adottare misure proattive per prevenire e affrontare la violenza e le molestie di genere sul luogo di lavoro, garantendo meccanismi sicuri di segnalazione e rigorose tutele contro ogni forma di ritorsione.

4.2. Diritti delle persone con disabilità

Rieter riconosce e tutela i diritti delle persone con disabilità in conformità con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD).

Questo impegno comprende:

- Garantire pari accesso alle opportunità di impiego e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo per le persone con disabilità.
- Fornire accomodamenti ragionevoli per sostenere la piena partecipazione dei dipendenti con disabilità in ogni aspetto dell'attività lavorativa.
- Rimuovere le barriere – fisiche, tecnologiche e attitudinali – al fine di garantire accessibilità e pari opportunità di sviluppo professionale e avanzamento di carriera.
- Consultare i dipendenti con disabilità per individuare le loro esigenze e assicurare che le politiche e le prassi aziendali rispettino gli standard di accessibilità e favoriscano l'inclusione.

5. Integrazione della presente Policy

La responsabilità di garantire il rispetto della presente policy ricade sul senior management, sulle risorse umane e sui gruppi aziendali preposti alla sostenibilità. Eventuali violazioni della policy possono essere segnalate in forma anonima tramite la Integrity Line della azienda.

La azienda assicura che la presente Human Rights Policy sia pienamente integrata nelle proprie attività operative attraverso:

- L'erogazione di programmi di formazione periodica rivolti ai dipendenti, al management, ai fornitori di servizi operanti in sito e alle agenzie di lavoro, al fine di promuovere la comprensione e il rispetto della policy.
- Lo svolgimento di audit e valutazioni regolari per individuare e affrontare i rischi relativi ai diritti umani nelle operazioni di Rieter e nella sua supply chain.
- La collaborazione con organizzazioni indipendenti terze, incaricate di valutare e migliorare le pratiche aziendali in materia di diritti umani.

Report periodici sulle performance relative ai diritti umani saranno condivisi con gli stakeholder, e verranno adottate azioni correttive qualora siano identificati rischi o violazioni.

L'obiettivo della azienda è quello di migliorare costantemente il proprio impatto in materia di diritti umani e garantire la conformità agli standard internazionali. La presente policy sarà riesaminata e aggiornata

regolarmente per riflettere l'evoluzione degli standard internazionali, dei requisiti legislativi e delle aspettative degli stakeholder.

Winterthur, 4 Novembre 2025

Rieter Holding AG

Roger Baillod
Vice President of the Board of Directors

Thomas Oetterli
CEO Rieter Group