

# Política: Direitos Humanos

Válida a partir de 1º de janeiro de 2026

A Rieter está comprometida em respeitar e promover os direitos humanos, garantindo que suas operações comerciais respeitem a dignidade e os direitos de todos os indivíduos envolvidos.

Esta política descreve o compromisso da Rieter com os princípios dos direitos humanos, em conformidade com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, bem como outros referenciais internacionais reconhecidos, incluindo os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Esta política aplica-se a todos os empregados, prestadores de serviços no local e agências de trabalho envolvidas nas operações globais da Rieter. Reflete o compromisso da empresa em respeitar e promover os direitos humanos ao longo de suas operações e cadeia de suprimentos (*supply chain*), garantindo um ambiente de trabalho justo, seguro e inclusivo para todos.

A política define a posição da Rieter sobre questões essenciais de direitos humanos, como liberdade de associação, negociação coletiva, trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação, segurança no trabalho e proteção de grupos vulneráveis, como mulheres, povos indígenas e pessoas com deficiência.

## 1. Direitos Fundamentais do Trabalho

### 1.1. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

De acordo com a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a empresa garante o direito de todos os empregados de se associarem livremente, ingressarem em sindicatos e participarem de negociações coletivas, sem medo de retaliação, intimidação ou assédio.

A Rieter compromete-se a:

- Garantir que todos os trabalhadores possam formar e aderir a sindicatos de sua escolha, desde que o sindicato seja legal e cumpra todos os requisitos legais.
- Participar de negociações coletivas de boa-fé com representantes devidamente reconhecidos.
- Manter canais abertos de comunicação entre a gestão e os representantes dos trabalhadores para tratar das questões do ambiente de trabalho de forma colaborativa e respeitosa.

### 1.2. Trabalho forçado ou compulsório e tráfico humano

A Rieter proíbe estritamente todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, incluindo tráfico de pessoas e servidão por dívida. Em conformidade com a Convenção sobre Trabalho Forçado da OIT, a empresa garante que:

- Nenhuma pessoa seja obrigada a trabalhar contra a sua vontade.
- Todos os colaboradores trabalhem de forma livre e voluntária, com o direito de encerrar o vínculo empregatício conforme previsto em lei.
- Os processos de recrutamento da Rieter e seus fornecedores terceiros mantenham o compromisso de prevenir qualquer forma de trabalho forçado

### **1.3. Proibição do trabalho infantil**

A empresa é contra todas as formas de exploração de crianças e está comprometida com a eliminação do trabalho infantil, aderindo à Convenção da OIT sobre Idade Mínima e à Convenção da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.

As seguintes medidas estão em vigor:

- Garantir que nenhuma criança seja empregada nas operações da Rieter, respeitando a idade mínima legal para o trabalho em cada país onde a empresa atua, que não deve ser inferior a 15 anos (ou conforme a legislação nacional, se for superior).
- O trabalho infantil é estritamente proibido pelo Código de Conduta de Fornecedores da Rieter. Caso seja identificado trabalho infantil em um fornecedor, medidas corretivas deverão ser adotadas; violações repetidas do Código de Conduta de Fornecedores da Rieter resultarão na rescisão imediata do contrato.

### **1.4. Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação**

A Rieter está comprometida em promover um ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo. Em conformidade com a Convenção da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), a empresa garante que:

- Todos os colaboradores sejam tratados de forma justa, independentemente de raça, gênero, religião, idade, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra condição protegida.
- As decisões de emprego – incluindo contratação, promoções e remuneração – sejam baseadas exclusivamente em mérito, qualificações e desempenho.
- A diversidade seja valorizada, e práticas discriminatórias sejam ativamente tratadas e eliminadas por meio de treinamentos abrangentes contra discriminação, bem como por mecanismos de monitoramento e denúncia.

### **1.5. Jornada máxima de trabalho**

A empresa está comprometida em garantir que todos os colaboradores trabalhem dentro de limites razoáveis de jornada, em conformidade com os princípios estabelecidos pela Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Horas de Trabalho (Indústria) (Nº 1) e outras normas relevantes.

A política da Rieter sobre jornada de trabalho inclui os seguintes compromissos:

- A jornada de trabalho deve estar em total conformidade com as leis e regulamentos locais, incluindo aqueles relacionados às horas regulares, horas extras e períodos de descanso.
- No Brasil, a jornada de trabalho é definida de acordo com a legislação vigente e normas coletivas de trabalho. Em geral, a semana de trabalho não deve exceder 44 horas, e todos os colaboradores devem receber pelo menos um dia de folga (preferencialmente aos domingos) após, no máximo, 6 dias consecutivos de trabalho.
- Ainda, as horas extras são voluntárias e, como regra, limitadas a no máximo duas horas por dia. Sempre que realizadas, devem ser pagas com o adicional de horas extras, salvo disposição diferente acordada e legalmente permitida.
- Por fim, os colaboradores devem ter pelo menos um dia de folga a cada período de seis dias consecutivos de trabalho, garantindo tempo adequado para descanso e recuperação.

### **1.6. Remuneração adequada**

A Rieter segue as diretrizes e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) das Nações Unidas e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Sem exceção, os salários pagos pela Rieter respeitam todas as regulamentações do setor e os salários mínimos legais, incluindo os benefícios obrigatórios, no respectivo país de produção.

Além disso, a Rieter acordou com seus parceiros sociais estruturas salariais e benefícios, como assistência médica, refeições subsidiadas e transporte. O tipo e a abrangência dos benefícios dependem das condições de cada país.

## **2. Ambiente de Trabalho Seguro e Saudável**

A saúde, a segurança e o bem-estar de todos os empregados são prioridades fundamentais. A Rieter está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Isso inclui:

- Cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis de saúde e segurança, bem como normas internas, implementando as melhores práticas para garantir a segurança no ambiente de trabalho.
- A Rieter adota medidas eficazes para identificar, mitigar e monitorar riscos e perigos potenciais, a fim de prevenir acidentes, lesões e doenças.
- Todos os empregados recebem treinamento em saúde e segurança, além de instruções específicas de saúde e segurança relacionadas às suas funções durante o período de trabalho.
- A Rieter promove uma cultura de EHS (Meio Ambiente, Saúde e Segurança) para melhorar continuamente seu desempenho em EHS em todas as áreas.

## **3. Práticas de Segurança**

A Rieter está comprometida em garantir que qualquer pessoal de segurança privada empregado ou contratado pela empresa atue de acordo com os mais altos padrões de direitos humanos, em conformidade com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

A empresa aplica os seguintes procedimentos:

- Todas as forças de segurança privada respeitam os direitos humanos de empregados, contratados e comunidades locais. Elas são treinadas para desempenhar suas funções de acordo com normas internacionais de direitos humanos.
- Qualquer forma de abuso, assédio ou uso excessivo da força por parte do pessoal de segurança não será tolerada.
- O pessoal de segurança privada é treinado para lidar com conflitos de maneira que respeite a dignidade humana, com foco na desescalada. Também está sujeito à supervisão e monitoramento para garantir que suas ações estejam alinhadas aos compromissos de direitos humanos da empresa.
- Quando apropriado, o pessoal de segurança cooperará com as autoridades locais para garantir o cumprimento dos padrões de direitos humanos, evitando qualquer ação que possa infringir os direitos de indivíduos ou comunidades.

## **4. Proteção de Grupos Vulneráveis**

### **4.1. Proteção dos direitos das mulheres**

A empresa apoia a proteção e a promoção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, em conformidade com a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

Os compromissos da Rieter incluem:

- Promover a igualdade de gênero e prevenir a discriminação baseada em gênero na contratação, remuneração, promoção e condições de trabalho.
- Oferecer sistemas de apoio, como licença-maternidade, regimes de trabalho flexível e políticas contra assédio, para fomentar um ambiente de trabalho que fortaleça as mulheres.

- Adotar medidas proativas para combater a violência e o assédio baseados em gênero no ambiente de trabalho, garantindo mecanismos seguros de denúncia e proteção rigorosa contra retaliações.

#### **4.2. Direitos das pessoas com deficiência**

A Rieter reconhece e respeita os direitos das pessoas com deficiência, em conformidade com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PcD).

Este compromisso inclui:

- Garantir igualdade de acesso às oportunidades de emprego e promover um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência.
- Proporcionar adaptações razoáveis para apoiar a plena participação dos colaboradores com deficiência em todos os aspectos do trabalho.
- Eliminar barreiras – físicas, tecnológicas e atitudinais – para assegurar acessibilidade e igualdade de oportunidades no desenvolvimento e progressão de carreira.
- Consultar colaboradores com deficiência para identificar suas necessidades e garantir que as políticas e práticas do ambiente de trabalho atendam aos padrões de acessibilidade e promovam a inclusão.

### **5. Integração desta Política**

A responsabilidade por garantir o cumprimento desta política é da alta administração, dos recursos humanos e das equipes de sustentabilidade da empresa. Violações desta política podem ser reportadas de forma anônima por meio da linha de integridade da empresa (*link*).

A empresa assegura que esta Política de Direitos Humanos esteja totalmente integrada às operações do negócio por meio de:

- Realização de treinamentos regulares para colaboradores, gestores, prestadores de serviços no local e agências de trabalho, a fim de promover a compreensão e a conformidade com esta política.
- Execução de auditorias e avaliações periódicas para identificar e tratar riscos de direitos humanos nas operações da Rieter e em sua cadeia de suprimentos (*supply chain*).
- Colaboração com organizações independentes (terceiros) para avaliar e aprimorar as práticas de direitos humanos da empresa.

Relatórios periódicos sobre o desempenho em direitos humanos serão compartilhados com as partes interessadas, e ações corretivas serão adotadas sempre que forem identificadas violações ou riscos. A empresa tem como objetivo melhorar continuamente seu impacto em direitos humanos e garantir a conformidade com os padrões internacionais. Esta política será revisada e atualizada regularmente para refletir a evolução das normas internacionais, dos requisitos legais e das expectativas das partes interessadas.

Winterthur, 1º de maio de 2024.

#### **Rieter Holding AG**

Roger Baillod

Vice-presidente do Conselho de Administração

Thomas Oetterli

CEO Rieter Group