

# Политика в области прав человека

Действует с 1 января 2026 года

Компания Rieter стремится уважать и продвигать права человека, обеспечивая уважение достоинства и прав всех затронутых в её деятельности лиц.

Эта политика отражает приверженность Rieter принципам прав человека в соответствии с Декларацией Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также другими международно признанными нормами в области прав человека, включая Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

Настоящая политика применяется на всех сотрудников, поставщиков услуг, работающих на площадках компании, а также кадровые агентства, задействованные в деятельности Rieter по всему миру. Она отражает приверженность компании уважению и продвижению прав человека во всех своих операциях и цепочке поставок, обеспечивая справедливую, безопасную и инклюзивную рабочую среду для всех.

Политика определяет позицию Rieter по ключевым вопросам прав человека, таким как свобода объединений, право на коллективные переговоры, недопустимость принудительного и детского труда, недискриминация, безопасность на рабочем месте, а также защита уязвимых групп, включая женщин, и людей с ограниченными возможностями.

## 1. Основные трудовые права

### 1.1. Свобода объединения и право на коллективные переговоры

В соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, компания признаёт право всех сотрудников на свободное объединение, вступление в профессиональные союзы и участие в коллективных переговорах без опасений репрессий, запугивания или притеснений.

Rieter обязуется:

- Обеспечивать право всех работников создавать и вступать в профсоюзы по своему выбору при условии, что такие профсоюзы являются законными и соответствуют всем применимым требованиям законодательства.
- Вести коллективные переговоры добросовестно с надлежащим образом признанными представителями работников.
- Поддерживать открытые каналы коммуникации между руководством и представителями работников для совместного и уважительного решения вопросов, возникающих на рабочем месте.

## **1.2. Принудительный или обязательный труд и торговля людьми**

Rieter строго запрещает все формы принудительного или обязательного труда, включая торговлю людьми и долговую кабалу. В соответствии с Конвенцией о принудительном или обязательном труде МОТ, компания обеспечивает, что:

- Ни одно лицо не привлекается к труду против своей воли.
- Все сотрудники работают свободно и добровольно, с правом прекращения трудовых отношений в соответствии с законодательством.
- Процессы найма Rieter и его сторонние поставщики придерживаются тех же обязательств по предотвращению любых форм принудительного труда.

## **1.3. Запрет детского труда**

Компания выступает против любых форм эксплуатации детей и привержена искоренению детского труда, соблюдая Конвенцию о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенцию о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда МОТ.

Предусмотрены следующие меры:

- Обеспечение того, чтобы в деятельности Rieter не использовался детский труд, с соблюдением минимального законного возраста для работы в каждой стране присутствия компании, который должен составлять не менее 15 лет (или выше — в соответствии с национальным законодательством).
- Детский труд строго запрещён в соответствии с Кодексом поведения поставщиков Rieter. В случае выявления детского труда у поставщика требуется принятие корректирующих мер; повторные нарушения Кодекса поведения поставщиков Rieter влекут немедленное расторжение договора.

## **1.4. Устранение дискриминации в сфере занятости и труда**

Rieter привержена формированию разнообразной, справедливой и инклюзивной рабочей среды. В соответствии с Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий МОТ, компания обеспечивает, что:

- Все сотрудники получают равное и справедливое отношение независимо от расы, пола, религии, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации или любого иного защищаемого признака.
- Решения в сфере занятости — включая найм, продвижение по службе и оплату труда — принимаются исключительно на основе заслуг, квалификации и результатов работы.
- Разнообразие поощряется, а дискриминационные практики активно выявляются и устраняются посредством комплексных программ обучения, мониторинга и механизмов отчётности в области недискриминации.

## **1.5. Максимальная продолжительность рабочего времени**

Компания обязуется обеспечивать, чтобы все сотрудники работали в разумных пределах рабочего времени в соответствии с принципами, установленными Конвенцией о рабочем времени в промышленности № 1 МОТ и другими применимыми стандартами.

Политика Rieter в отношении рабочего времени включает следующие обязательства:

- Рабочее время должно полностью соответствовать местному законодательству и нормативным требованиям, включая положения о нормальной продолжительности рабочего времени, сверхурочной работе и периодах отдыха.
- Рабочее время устанавливается в соответствии с действующим законодательством и отраслевой практикой. Как правило, рабочая неделя не превышает 48 часов, и всем сотрудникам предоставляется как минимум один выходной в течение семидневного периода.
- Сверхурочная работа является добровольной и, как правило, ограничивается не более чем 12 часами в неделю. В каждом случае она компенсируется дополнительной оплатой, если иное не предусмотрено гибкими условиями труда.
- Сотрудникам предоставляется как минимум один выходной день в течение каждого семидневного периода, обеспечивая время для отдыха и восстановления.

### **1.6. Достойное вознаграждение труда**

Rieter следует руководящие принципы и рекомендации Международной организации труда (МОТ) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Во всех случаях заработная плата, выплачиваемая Rieter, соответствует всем отраслевым и законодательным требованиям к минимальному уровню оплаты труда, включая обязательные социальные выплаты в соответствующей стране производства.

Кроме того, Rieter согласовала со своими социальными партнёрами структуры оплаты труда и дополнительные льготы, такие как медицинская поддержка, субсидированное питание и транспорт. Вид и объём таких льгот зависят от условий в соответствующей стране.

## **2. Безопасная и здоровая рабочая среда**

Здоровье, безопасность и благополучие всех сотрудников являются приоритетом. Rieter обязуется обеспечивать безопасную и здоровую рабочую среду.

Это включает:

- Соблюдение всех применимых законов и нормативных требований в области охраны труда и техники безопасности, а также внутренних стандартов и внедрение лучших практик для обеспечения безопасности на рабочем месте.
- Принятие эффективных мер по выявлению, снижению и мониторингу потенциальных рисков и опасностей с целью предотвращения несчастных случаев, травм и профессиональных заболеваний.
- Обеспечение всех сотрудников обучением по охране труда и технике безопасности, а также предоставление инструктажей, соответствующих их должностным обязанностям, в течение всего периода работы.
- Развитие культуры в области охраны труда и экологии (EHS) (экология, охрана труда и промышленная безопасность) с целью постоянного повышения показателей в данной области во всех направлениях деятельности.

## **3. Практики обеспечения безопасности**

Rieter обязуется обеспечивать, чтобы любые частные охранные структуры, привлекаемые или нанимаемые компанией, соблюдали высочайшие стандарты в области прав человека в соответствии с Добровольные принципы безопасности и прав человека.

Компания применяет следующие процедуры:

- Все частные охранные силы обязаны уважать права человека сотрудников, подрядчиков и местных сообществ. Они проходят обучение для выполнения своих обязанностей в соответствии с международными стандартами прав человека.
- Любые формы злоупотреблений, притеснений или чрезмерного применения силы со стороны охранного персонала не допускаются.
- Охранный персонал обучается управлению конфликтами с уважением к человеческому достоинству, с акцентом на деэскалацию. Их деятельность подлежит контролю и мониторингу для обеспечения соответствия обязательствам компании в области прав человека.
- При необходимости охранный персонал взаимодействует с местными правоохранительными органами для соблюдения стандартов прав человека, избегая любых действий, которые могут нарушать права отдельных лиц или сообществ.

## **4. Защита уязвимых групп**

### **4.1. Защита прав женщин**

Компания поддерживает защиту и продвижение прав женщин на рабочем месте в соответствии с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Обязательства Rieter включают:

- Содействие гендерному равенству и предотвращение дискриминации по признаку пола при найме, оплате труда, продвижении по службе и условиях труда.
- Предоставление механизмов поддержки, таких как отпуск по беременности и родам, гибкие условия труда и политика против домогательств, для создания благоприятной рабочей среды для женщин.
- Принятие проактивных мер по предотвращению насилия и домогательств по гендерному признаку на рабочем месте, включая обеспечение безопасных механизмов подачи жалоб и строгую защиту от любых форм преследования (репрессий).

### **4.2. Права людей с ограниченными возможностями**

Rieter признаёт и соблюдает права людей с ограниченными возможностями в соответствии с Конвенцией ООН о правах инвалидов.

Данное обязательство включает:

- Обеспечение равного доступа к возможностям трудоустройства и содействие созданию инклюзивной рабочей среды для лиц с ограниченными возможностями.
- Предоставление разумных условий для поддержки полноценного участия сотрудников с инвалидностью во всех аспектах трудовой деятельности.
- Устранение барьеров — физических, технологических и поведенческих — с целью обеспечения доступности и равных возможностей для профессионального развития и карьерного роста.
- Взаимодействие с сотрудниками с ограниченными возможностями для выявления их потребностей и обеспечения соответствия корпоративных политик и практик требованиям доступности и принципам инклюзивности.

## 5. Интеграция настоящей политики

Ответственность за соблюдение настоящей Политики возлагается на высшее руководство, подразделения по управлению персоналом и команды по устойчивому развитию компании. О нарушениях данной политики можно анонимно сообщать через линию доверия компании (Integrity line) ([ссылка](#)).

Компания обеспечивает полную интеграцию настоящей Политики в области прав человека в свою деятельность посредством:

- Проведения регулярного обучения для сотрудников, руководства, поставщиков услуг на площадках и кадровых агентств с целью повышения осведомлённости и соблюдения требований данной политики.
- Проведения регулярных аудитов и оценок для выявления и устранения рисков в области прав человека в операционной деятельности и цепочке поставок Rieter.
- Сотрудничества с независимыми сторонними организациями для оценки и совершенствования практик компании в области прав человека.

Регулярная отчётность о результатах в области прав человека будет предоставляться заинтересованным сторонам, а при выявлении нарушений или рисков будут приниматься корректирующие меры. Компания стремится к постоянному совершенствованию своего воздействия в области прав человека и соблюдению международных стандартов. Настоящая политика будет регулярно пересматриваться и обновляться с учётом развития международных стандартов, законодательных требований и ожиданий заинтересованных сторон.

Винтертур, 1 мая 2024 года

### Rieter Holding AG

Roger Baillod  
Вице-президент Совета директоров

Thomas Oetterli  
Генеральный исполнительный директор  
группы Rieter