

Human Rights Policy

Respect for human rights is an essential value of HT RFS Solutions GmbH. We make every effort to respect and promote human rights in accordance with the International Bill of Human Rights, International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. This is our focus in our relationships with our employees, those in our value chain, and the communities in which we operate, and is the foundation of our Human Rights Policy.

The company's Human Rights Policy aligns with our Code of Ethics, Business, and Environmental policies covering diversity, environment, health and safety, and employee relations. HT RFS is dedicated to the principles that all persons should be treated with respect.

- **Community and Stakeholder**

The following parties are considered stakeholders in our human rights policy, among others: shareholders, employees, communities/Neighbors, contractors, producers/vendors/suppliers, governments, and applicable unions.

We are aware that the communities in which we work are a part of us, and that each location has a number of interconnected "Community." Our company is devoted to working with Stakeholders who appreciate honesty, justice, and respect for all people as much as we do. When appropriate, we interact with our communities about issues related to human rights that are significant to them. We want to make sure through dialogue that we are paying attention to, taking notes from, and considering their points of view as we run our company. We think it's usually best to deal with local problems locally.

- **Respect for Human Rights**

HT RFS recognizes the importance of maintaining and promoting the fundamental human rights of employees by operating under programs and policies that:

- Promote a workplace free of discrimination and harassment.
- Prohibit child labor, forced labor, and human trafficking.
- Provide fair and equitable wages, benefits, and other conditions of employment in accordance with local laws.
- Provide safe working conditions.
- Recognize employee's rights to freedom of association.

- **Forced Labor and Human Trafficking**

The company will not engage in any component of its business that involves the use of slave or involuntary labor, including debt slavery or human trafficking, whether it be bonded, prison, military, compulsory, or indentured labor.

	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 1 from 6

• **Discrimination and Harassment**

Every employee, in our belief, is entitled to a fair working environment and to be treated with respect. Our company prohibits discrimination based on age, race, colour, religion, sex, national origin, marital status, disability, citizenship, sexual orientation, gender identity or expression, military service, and any other feature protected by law.

Everyone is entitled to the right to work without intimidation or fear. HT RFS's stance was made plain from the first day of orientation: we do not tolerate abusive behaviour or harassment. It is expected of employees to report circumstances that make it difficult for them to do their duties. Our procedures explicitly forbid retaliation against employees who voice concerns, and formal channels are available for employees who need guidance or a solution. We control how our business is run so that workers feel treated fairly and with respect.

• **Diversity and Inclusion**

HT RFS is dedicated to being a high-performing company founded on the basis of a diverse and inclusive workforce. Individuals and teams are working to combine a wide range of abilities, preferences, and views in pursuit of common goals. Employees are expected to engage in open and honest communication, be accepting of others' differences, be open to conversation, and assume the best intentions of others.

• **Child Labor**

Under no circumstances is a person under the age of 15 allowed to work for our company. We also forbid hiring anyone who is under the legal minimum age for employment (as applicable by law) or the age at which obligatory schooling must be completed. No means should be used to exploit children. Underage workers are not permitted to perform hazardous tasks or night shifts. To guarantee that this policy is enforced, thorough age verification checks should be performed before hiring anyone. If children are discovered to be employed, a strategy must be put in place that emphasizes the child's needs and allows them to continue receiving a quality education until they are no longer considered children.

• **Freedom of Association**

We respect employees' right to join, form or not to join a labor union without fear of reprisal, intimidation or harassment. Where employees are represented by a legally recognized union, we are committed to establishing a constructive dialogue with their freely chosen representatives. The company is committed to bargaining in good faith with such representatives. Our experience has demonstrated that open communication and a place where employees can express their concerns, comments, and ideas leads to improved operations, products, processes, and safety that will support ongoing growth and prosperity for all stakeholders, including employees.

• **Workplace Safety**

The company is committed to maintaining a workplace that is free from violence, harassment, intimidation and other unsafe or disruptive conditions due to internal and external threats.

• **Workplace Security**

The company prohibits violence, harassment, intimidation and other unsafe or disruptive conditions due to internal or external threats.

• **Work Hours, Wages, and Benefits**

The company compensates employees competitively relative to the industry and local labor market. We operate in full compliance with applicable wage, work hours, overtime and benefits laws.

	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 2 from 6

- **Guidance and Reporting for Employees**

We strive to create workplaces in which open and honest communication among all employees is valued and respected. The Company is committed to complying with applicable labor and employment laws wherever we operate. In addition, we work to achieve full employee engagement as the foundation of our mutual success; strive to create a culture that champions respect and inclusion; offer competitive wages and benefits; and implement clear health and safety practices. Any employee who believes a conflict exists or has come to exist between the language of this policy and the laws, customs and practices of the place where he or she works, or who has questions about this policy or would like to confidentially report a potential violation of this policy should raise those questions and concerns with his or her direct manager, local management, Human Resources or corporate management or through anonymous reporting features in HT RFS.



	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 3 from 6

Menschenrechtspolitik

Die Achtung der Menschenrechte ist ein wesentlicher Wert der HT RFS Solutions GmbH. Wir sind bestrebt, die Menschenrechte in Übereinstimmung mit der International Bill of Human Rights, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu achten und zu fördern. Darauf konzentrieren wir uns in unseren Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, denjenigen in unserer Wertschöpfungskette und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und das ist die Grundlage unserer Menschenrechtspolitik.

Die Menschenrechtspolitik des Unternehmens steht im Einklang mit unserem Ethik-, Geschäfts- und Umweltkodex, der die Bereiche Vielfalt, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie die Beziehungen zu den Mitarbeitern abdeckt. HT RFS hat sich dem Grundsatz verschrieben, dass alle Menschen mit Respekt behandelt werden sollten.

- **Gemeinschaft und Stakeholder**

Als Stakeholder im Sinne unserer Menschenrechtspolitik gelten u.a.: Aktionäre, Mitarbeiter, Gemeinden/Nachbarn, Auftragnehmer, Produzenten/Lieferanten, Regierungen und zuständige Gewerkschaften.

Wir sind uns bewusst, dass die Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, ein Teil von uns sind, und dass jeder Standort eine Reihe von miteinander verbundenen "Gemeinschaften" hat. Unser Unternehmen ist bestrebt, mit Stakeholdern zusammenzuarbeiten, die Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Respekt für alle Menschen genauso schätzen wie wir. Wenn es angebracht ist, sprechen wir mit unseren Gemeinschaften über Menschenrechtsfragen, die für sie von Bedeutung sind. Wir wollen durch den Dialog sicherstellen, dass wir ihre Standpunkte bei der Führung unseres Unternehmens beachten, zur Kenntnis nehmen und berücksichtigen. Wir glauben, dass es in der Regel am besten ist, lokale Probleme vor Ort zu lösen.

- **Respekt vor den Menschenrechten**

HT RFS erkennt an, wie wichtig es ist, die grundlegenden Menschenrechte der Mitarbeiter zu wahren und zu fördern, indem wir uns an Programme und Richtlinien halten, die:

- Förderung eines Arbeitsplatzes, der frei von Diskriminierung und Belästigung ist.
- Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel.
- faire und gerechte Löhne, Sozialleistungen und andere Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit
- in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen.
- Sorgen Sie für sichere Arbeitsbedingungen.
- Erkennen Sie die Rechte der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit an.

- **Zwangsarbeit und Menschenhandel**

Das Unternehmen beteiligt sich nicht an Geschäftsaktivitäten, die Sklavenarbeit oder unfreiwillige Arbeit beinhalten, einschließlich Schuldklaverei oder Menschenhandel, sei es in Form von Schuldknechtschaft, Gefängnisarbeit, Militärarbeit, Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung.

	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 4 from 6

- **Diskriminierung und Belästigung**

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mitarbeiter ein Recht auf ein faires Arbeitsumfeld hat und mit Respekt behandelt werden muss. Unser Unternehmen verbietet Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, Familienstand, Behinderung, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Militärdienst und allen anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Jeder hat Anspruch auf das Recht, ohne Einschüchterung oder Angst zu arbeiten. Die Haltung von HT RFS wurde vom ersten Tag der Einarbeitung an deutlich gemacht: wir dulden kein missbräuchliches Verhalten und keine Belästigung. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Umstände melden, die es ihnen erschweren, ihre Aufgaben zu erfüllen. Unsere Verfahren verbieten ausdrücklich Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken äußern, und es gibt formelle Kanäle für Mitarbeiter, die Beratung oder eine Lösung benötigen. Wir kontrollieren, wie unser Unternehmen geführt wird, damit sich die Mitarbeiter fair und respektvoll behandelt fühlen.

- **Diversität und Eingliederung**

HT RFS ist bestrebt, ein leistungsstarkes Unternehmen zu sein, das auf einer vielfältigen und integrativen Belegschaft basiert. Einzelpersonen und Teams arbeiten daran, ein breites Spektrum an Fähigkeiten, Vorlieben und Ansichten zu vereinen, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie eine offene und ehrliche Kommunikation führen, die Unterschiede anderer akzeptieren, offen für Gespräche sind und von den besten Absichten anderer ausgehen.

- **Kinderarbeit**

Unter keinen Umständen darf eine Person unter 15 Jahren für unser Unternehmen arbeiten. Wir verbieten auch die Einstellung von Personen, die unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung (je nach Gesetz) oder dem Alter, in dem die Schulpflicht erfüllt werden muss, liegen. Es dürfen keine Mittel eingesetzt werden, um Kinder auszubeuten. Minderjährige Arbeitnehmer dürfen keine gefährlichen Arbeiten oder Nachtschichten übernehmen. Um zu gewährleisten, dass diese Politik durchgesetzt wird, sollten vor der Einstellung gründliche Altersüberprüfungen durchgeführt werden. Wird festgestellt, dass Kinder beschäftigt werden, muss eine Strategie entwickelt werden, die den Bedürfnissen der Kinder Rechnung trägt und es ihnen ermöglicht, eine hochwertige Ausbildung zu erhalten, bis sie nicht mehr als Kinder gelten.

- **Vereinigungsfreiheit**

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten, eine solche zu gründen oder nicht, ohne Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen befürchten zu müssen. Wo Mitarbeiter von einer gesetzlich anerkannten Gewerkschaft vertreten werden, verpflichten wir uns zu einem konstruktiven Dialog mit ihren frei gewählten Vertretern. Das Unternehmen verpflichtet sich, mit diesen Vertretern in gutem Glauben zu verhandeln. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass eine offene Kommunikation und ein Ort, an dem die Mitarbeiter ihre Bedenken, Kommentare und Ideen äußern können, zu verbesserten Abläufen, Produkten, Prozessen und Sicherheit führen, die anhaltendes Wachstum und Wohlstand für alle Beteiligten, einschließlich der Mitarbeiter, fördern.

- **Arbeitsschutz**

Das Unternehmen setzt sich für einen Arbeitsplatz ein, der frei von Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und anderen unsicheren oder störenden Bedingungen aufgrund interner oder externer Bedrohungen ist.

	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 5 from 6

- **Arbeitssicherheit**

Das Unternehmen verbietet Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und andere unsichere oder störende Bedingungen aufgrund von internen oder externen Bedrohungen.

- **Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen**

Das Unternehmen entlohnt seine Mitarbeiter wettbewerbsfähig im Vergleich zur Branche und zum lokalen Arbeitsmarkt. Wir arbeiten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu Löhnen, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen.

- **Anleitung und Berichterstattung für Mitarbeiter**

Wir sind bestrebt, Arbeitsplätze zu schaffen, an denen eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen allen Mitarbeitern geschätzt und respektiert wird. Das Unternehmen hat sich verpflichtet, die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze überall dort einzuhalten, wo wir tätig sind. Darüber hinaus bemühen wir uns um ein umfassendes Engagement der Mitarbeiter als Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg; wir streben eine Kultur an, die Respekt und Integration fördert; wir bieten wettbewerbsfähige Löhne und Sozialleistungen und setzen klare Gesundheits- und Sicherheitspraktiken um. Jeder Mitarbeiter, der der Meinung ist, dass ein Konflikt zwischen dem Wortlaut dieser Richtlinie und den Gesetzen, Sitten und Gebräuchen des Ortes, an dem er oder sie arbeitet, besteht oder entstanden ist, oder der Fragen zu dieser Richtlinie hat oder einen möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie vertraulich melden möchte, sollte diese Fragen und Bedenken bei seinem direkten Vorgesetzten, dem lokalen Management, der Personalabteilung oder der Unternehmensleitung oder über die anonymen Meldefunktionen im HT RFS vorbringen.



	Name	Position	Date
Prepared by	Bahgat Ali	Senior Sustainability Manager	02.03.2026
Approved by	Wladimir Krieger	CEO	05.03.2026
Dieses Dokument tritt in Kraft mit dem Datum der Genehmigung/Veröffentlichung. This document is valid from the day of approval/ publication.		POL-2024-612	Version 3
			Page 6 from 6