



FAIR2ALL

ACUERDO MARCO GLOBAL SOBRE LOS
PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
DEL GRUPO RHEINMETALL

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**







PREÁMBULO

Rheinmetall es un grupo tecnológico internacional dedicado a la movilidad y la seguridad. La empresa se encuentra entre las cien sociedades de capital cotizadas más grandes de Alemania. Las sociedades del Grupo Rheinmetall operan a escala mundial y, junto con sus sedes internacionales de producción, están integradas en el marco económico, medioambiental, social, jurídico y político de diferentes países y regiones. La empresa está comprometida con la responsabilidad social, un comercio mundial abierto y una competencia justa, y es partidaria de acciones legítimas, sostenibles, íntegras y social y éticamente responsables. La gestión sostenible ha sido siempre una parte integral de los procesos empresariales y de producción y contribuye a garantizar un futuro duradero para la empresa, que cuenta con una trayectoria de éxito de más de 125 años.

Nuestro enfoque para la implementación de los objetivos estratégicos y empresariales del Grupo Rheinmetall consiste en tener en cuenta en la mayor medida posible los intereses de accionistas, empleados, clientes y demás partes interesadas, así como los aspectos ecológicos y sociales. Con este acuerdo marco, la Junta Directiva de Rheinmetall AG, el Comité de Empresa Europeo de Rheinmetall AG e IndustriALL Global Union documentan sus principios comunes de responsabilidad social.

EL GRUPO RHEINMETALL

- celebra las iniciativas para la promoción de un espíritu empresarial responsable, dentro del proceso gradual de internacionalización de la empresa y de la creciente globalización de la economía.
- reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su totalidad.
- sigue, con arreglo al presente acuerdo, las normas básicas y sociales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En caso de que las regulaciones nacionales, las normas del sector o el presente acuerdo rijan una misma materia, siempre se aplicarán las disposiciones correspondientes más estrictas, a no ser que estas conlleven acciones ilegales.
- desea evitar en lo posible que el proceso irreversible de la globalización provoque inseguridades y/o miedos subjetivos entre los trabajadores del Grupo Rheinmetall.
- desea facilitar una percepción positiva de la globalización mediante un desarrollo económico sostenible a escala mundial y la creación de nuevos puestos de trabajo o la conservación de los puestos existentes.
- está convencido de que la percepción de la responsabilidad social ha sido y es un componente indispensable para una gestión empresarial basada en valores, así como un factor clave para el éxito a largo plazo del Grupo Rheinmetall. Con esta postura, Rheinmetall quiere seguir contribuyendo a la paz social en las sedes y en las sociedades, así como al bienestar de los empleados.

El Grupo Rheinmetall también puede establecer en el futuro nuevos estándares en las áreas de movilidad y seguridad mediante innovadoras soluciones tecnológicas; se trata de necesidades básicas centrales de la sociedad moderna que ofrecen a la empresa posibilidades continuas de crecimiento y desarrollo. Con el fin de favorecer a todas las partes interesadas, Rheinmetall se compromete con el desarrollo sostenible de sus operaciones, basándose no solo en la eficiencia tecnológica y económica, sino también en el rendimiento empresarial.

En el conflicto de intereses entre rentabilidad, responsabilidad social y sostenibilidad, Rheinmetall hace todo lo posible por compatibilizar los objetivos económicos, ecológicos y sociales con una planificación estratégica y operativa a medio y largo plazo, así como con las decisiones empresariales cotidianas.

El Grupo Rheinmetall comunica los principios acordados a empleados, clientes, proveedores, representantes institucionales y otras partes interesadas, a quienes alienta expresamente a aplicar o tener en cuenta los principios en la propia política empresarial.

Las partes reconocen su responsabilidad frente al Grupo Rheinmetall y sus empleados y están convencidas de que mediante los principios establecidos en el presente acuerdo realizan una importante contribución a la cultura corporativa y a una mejor cooperación en el Grupo Rheinmetall más allá de los límites entre departamentos, jerarquías y países.







1 DERECHOS HUMANOS

1.1 DERECHOS HUMANOS

Las partes se comprometen a observar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, reconocida internacionalmente, y harán todo cuanto esté en sus manos para apoyar el cumplimiento de los principios de dicha Declaración.

1.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

El Grupo Rheinmetall aboga por la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, empleo, desarrollo profesional y ascenso de empleados, y se compromete a abstenerse de cualquier tipo de discriminación, a no ser que las acciones que ello conlleve fuesen ilegales.

Rheinmetall garantiza el cumplimiento de las leyes vigentes en materia de igualdad de trato. Los empleados del Grupo Rheinmetall respetarán a todas las personas, su dignidad personal, sus derechos individuales y su intimidad. Nadie debe recibir un trato injusto ni ser perjudicado, acosado, marginado o favorecido por motivos de su nacionalidad, el color de su piel, su origen étnico o social, su estado civil, su embarazo o maternidad, su religión o creencias, su edad, alguna discapacidad, su constitución física, su aspecto físico, su orientación sexual, su ideología o sus opiniones políticas, su género o su pertenencia a un partido o a una representación sindical o de trabajadores, a no ser que las acciones que ello conlleve fuesen ilegales. No está permitido un trato diferente entre empleados, a no ser que las acciones que ello conlleve fuesen ilegales.

1.3 RESPETO, CONFIANZA, TRANSPARENCIA

Con el fin de alcanzar los objetivos empresariales comunes, las relaciones entre miembros de la Junta Directiva, directivos y empleados estarán basadas en el respeto, la confianza y la transparencia, en todos los niveles, divisiones y regiones.

Los directivos y los empleados contribuirán a un ambiente laboral productivo mediante un trato mutuo tolerante, cooperativo y respetuoso.

Los directivos del Grupo Rheinmetall darán ejemplo con su comportamiento en el lugar de trabajo. Emplearán una comunicación activa y transparente y tratarán a sus empleados de forma justa y con aprecio. Les concederán responsabilidad para su desarrollo y reconocerán sus logros de manera adecuada.

La diversidad humana y cultural es una riqueza para la cooperación y para la cultura empresarial. En el día a día de la empresa se tendrán en cuenta las tradiciones, las costumbres y los valores sociales de cada ámbito cultural y país en los que el Grupo Rheinmetall desempeña sus actividades.



1.4 ENTORNO LABORAL PROTEGIDO

Las partes, siguiendo el Convenio n.º 111 de la OIT, abogan por que se proteja la dignidad de todos los empleados y por que puedan trabajar en un entorno laboral inclusivo y solidario, libre de insinuaciones no deseadas u ofertas inmorales, comentarios despectivos, violencia física, agresiones verbales, coacciones psicológicas, acoso visual, gestos inadecuados o comportamientos despectivos como vejaciones, intimidaciones, amenazas o mobbing. Las denuncias de mala conducta se investigarán de forma consecuyente y con la debida consideración hacia las personas acosadas y los testigos.

1.5 TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

El Grupo Rheinmetall rechaza todo tipo de trabajo forzoso y, especialmente, no lo utiliza al contratar mano de obra, como medida disciplinaria, como castigo por la participación en huelgas o como medida de discriminación étnica, social, nacional o religiosa (Convenios n.º 29 y n.º 105 de la OIT).

El trabajo infantil está prohibido (Convenios n.º 138 y n.º 182 de la OIT). La edad mínima de los empleados será la que determinen las respectivas leyes estatales o los convenios colectivos, en tanto que no sea inferior a la edad mínima de admisión al empleo establecida en el Convenio n.º 138 de la OIT. El empleo legal de personas jóvenes no debe poner en peligro su desarrollo físico y mental.



2 CONDICIONES LABORALES Y EMPLEO

2.1 SALARIO/REMUNERACIÓN

Se reconoce el derecho de todos los empleados a una remuneración adecuada. El salario/la remuneración y otras prestaciones (prestaciones sociales, vacaciones, etc.) seguirán el principio de equidad y serán conformes, como mínimo, con las normas legales nacionales respectivas.

Cuando esto sea habitual en su región, los empleados recibirán con el pago de su sueldo un cálculo del mismo por escrito o en formato digital que presente de forma concreta y comprensible todas las prestaciones salariales y complementarias y las posibles deducciones. Cuando un documento de este tipo no sea habitual en la región correspondiente, los empleados podrán solicitarlo si así lo desean. En caso de personas con problemas de lectura y comprensión, se facilitará una explicación oral.

2.2 TIPO DE JORNADA

Rheinmetall garantiza el cumplimiento de las regulaciones y los acuerdos nacionales respectivos relativos a la jornada laboral y a las vacaciones periódicas remuneradas. La jornada laboral, incluyendo las horas extraordinarias, no superará la duración máxima establecida por la legislación y/o los convenios colectivos de cada país.



2.3 EMPLEO SOSTENIBLE

Rheinmetall reconoce el gran valor de un lugar de trabajo seguro y de un empleo sostenible, directo e indefinido. Rheinmetall se esfuerza por asegurar que todos los trabajos se llevan a cabo dentro del marco jurídico vigente y, siempre que está en su mano, influye en los terceros externos designados.

2.4 PROTECCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO Y DE LA SALUD

La protección de la salud y la seguridad en el trabajo tienen la máxima prioridad. Rheinmetall garantiza la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo en el marco de las disposiciones nacionales o de conformidad con el acuerdo para la gestión de la salud válido para las empresas europeas del Grupo (siempre y cuando este contenga regulaciones más estrictas) y apoya un desarrollo constante para la mejora del entorno laboral, especialmente, de la seguridad de los empleados.

En las sociedades del Grupo Rheinmetall, los directivos y los representantes de los trabajadores a nivel de la empresa o de los sindicatos juegan un papel decisivo en la implementación práctica. En este contexto, los comités existentes para la protección en el puesto de trabajo y de la salud, los especialistas en seguridad, los médicos de empresa, así como los equipos directivos de gestión de la salud, cooperan estrechamente.

2.5 CUALIFICACIÓN

Las capacidades y los conocimientos de los que disponen los empleados tienen una importancia excepcional para garantizar el futuro de Rheinmetall en todas las sedes del mundo. Por ello, Rheinmetall apoya y promueve medidas para la cualificación de los empleados.

2.6 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los productos y los servicios del Grupo Rheinmetall también deberán ser respetuosos con el medio ambiente en el futuro. La protección del medio ambiente y la mejora de las condiciones de vida y del entorno son objetivos empresariales esenciales del Grupo Rheinmetall. Para alcanzar y cumplir las normas medioambientales europeas e internacionales, se trabajará en la práctica con las instituciones y asociaciones locales pertinentes.





3 PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES

3.1 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN/DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se reconoce el derecho de los empleados del Grupo Rheinmetall a crear libremente sindicatos de su elección, así como a afiliarse a ellos y a participar activamente en los mismos, de conformidad con el Convenio n.º 87 de la OIT. La estructura concreta dependerá de las leyes, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Rheinmetall y los representantes sindicales o de los trabajadores deberán respetar los principios democráticos fundamentales para garantizar que los empleados puedan decidir de forma libre y justa si desean crear una representación de intereses o afiliarse a una, y que, en tal caso, puedan escoger libremente a un representante de su propia elección. La empresa y los directivos deben adoptar una postura neutral y no influir en la libre elección de los empleados ejerciendo presión o interviniendo de cualquier otra forma ilícita. Esto no afectará a los derechos de la sociedad en lo relativo a la dirección y al funcionamiento de la empresa (por ejemplo, en la elaboración de las condiciones laborales), siempre y cuando las medidas de la empresa como tales no tengan como meta la obstaculización de la organización sindical.

El Grupo Rheinmetall sigue el Convenio n.º 98 de la OIT y acepta la libertad de los convenios colectivos y los resultados de negociaciones colectivas obtenidos sobre la base de las normativas nacionales que conciernan a la respectiva sociedad del Grupo Rheinmetall.

Las partes firmantes del acuerdo, previa consulta a la gerencia responsable, obtendrán acceso a las sociedades, siempre que esto se ajuste a las normas legales nacionales y sea habitual en la región.

3.2 COOPERACIÓN CONSTRUCTIVA

Las sociedades del Grupo Rheinmetall, los empleados y los representantes de los trabajadores a nivel de la empresa o de los sindicatos colaborarán abiertamente respetando los intereses mutuos y con el espíritu de resolver los conflictos de forma constructiva y cooperativa. Se buscará un equilibrio justo entre los intereses empresariales del Grupo Rheinmetall y sus sociedades respectivas y los intereses de los empleados.



4 EJECUCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estos principios de responsabilidad social serán de aplicación en todas las sociedades del Grupo Rheinmetall sitas en Alemania o cualquier otro país en las que Rheinmetall ejerza la gerencia industrial. También en aquellas sociedades en las que no ejerza la gerencia industrial o en las que tenga una participación minoritaria, Rheinmetall se compromete, dentro de sus posibilidades, a que se apliquen en su totalidad los principios de responsabilidad social acordados o de lo contrario se establezcan códigos de conducta comparables. Los principios de responsabilidad social obligan a directivos y empleados de todos los niveles a aceptar, cumplir y promover los principios acordados. La responsabilidad recaerá en los directivos de la unidad de negocio respectiva y, allí donde existan, en los representantes de los trabajadores, así como en las partes firmantes del acuerdo.

4.2 COMUNICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los principios se comunicarán en una forma apropiada a todos los directivos, empleados y representantes de los trabajadores del Grupo. Estarán en todo momento a disposición de todos los empleados, así como de terceros externos, en la intranet, en internet y expuestos públicamente. No obstante, esto no significa que los principios se vayan a traducir a todos los idiomas que se hablan en las sedes del Grupo Rheinmetall.

En colaboración con los representantes de los trabajadores y de forma presencial, se pondrán en marcha acciones de información y comunicación destinadas a los trabajadores, así como ofertas de formación para los directivos de las fábricas y los representantes de los trabajadores, y se proporcionará asesoramiento a este respecto.

4.3 OBSERVACIÓN Y CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS SOCIOS COMERCIALES

El Grupo Rheinmetall se compromete a comunicar este acuerdo a sus filiales y empresas conjuntas, así como a sus socios comerciales. Les alentará a aplicar también los principios incluidos en este acuerdo.

El cumplimiento de los principios incluidos en este acuerdo deberá tenerse en cuenta al elegir y evaluar a suministradores, subcontratistas y proveedores de servicios.

En caso de vulnerarse estos principios, las normas fundamentales del trabajo o las normas de salud y seguridad, el Grupo Rheinmetall considerará tomar medidas contra las empresas pertinentes.

4.4 COMUNICACIÓN DE MALAS CONDUCTAS E INFRACCIONES

Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a denunciar por escrito o exponer verbalmente problemas y malas conductas, así como infracciones presuntas o reales contra los principios acordados, ante los directivos de la empresa, los representantes locales de los trabajadores, el Comité de Empresa Europeo o IndustriALL Global Union. Las denuncias también se pueden presentar de forma confidencial ante el empleado correspondiente de la Organización de Cumplimiento Normativo, transmitir de forma anónima mediante el sistema electrónico de denuncia o notificar al defensor del pueblo. La protección de la persona que realiza la denuncia está garantizada; esta no sufrirá perjuicios.

4.5 TRATAMIENTO DE LAS INFRACCIONES

Las denuncias notificadas acerca de incidentes sospechosos, malas conductas o infracciones de las normas se investigarán de forma consecuente e imparcial con la debida diligencia.

En el caso de las quejas legítimas, en primer lugar los responsables asesorarán de forma presencial acerca de las medidas apropiadas para solucionar la situación y aprovecharán todas las posibilidades para la resolución del conflicto en el ámbito local.

Durante este proceso, la confidencialidad y la discreción tendrán la máxima prioridad.

4.6 INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE INFRACCIONES

En el caso de aquellas quejas o denuncias de gran importancia que no puedan solucionarse con los recursos locales, el Grupo Rheinmetall las investigará con la participación del responsable de Relaciones Laborales de Rheinmetall AG.

El Grupo Rheinmetall transmitirá dichas quejas o denuncias con la debida antelación a la presidencia del Comité de Empresa Europeo antes de su siguiente reunión. En tal caso, el Grupo Rheinmetall y la presidencia del Comité de Empresa Europeo deliberarán juntos e intercambiarán propuestas para encontrar una solución.

El intercambio tendrá lugar en el marco de una reunión de la presidencia del Comité de Empresa Europeo y podrá realizarse con la participación de IndustriALL Global Union, representada por regla general por el coordinador sindical de EBR.

Inmediatamente después de la reunión de la presidencia, el responsable de Relaciones Laborales de Rheinmetall AG deberá informar a IndustriALL Global Union sobre los contenidos discutidos en ella.

De acuerdo con un espíritu de cooperación basada en la confianza mutua, las partes implicadas tratarán la información obtenida de forma confidencial.



5 DISPOSICIONES FINALES

- 5.1** Las partes acuerdan que cualquier diferencia que surja de la interpretación y la implementación del presente acuerdo se comprobará conjuntamente con el objetivo de encontrar una solución.
- 5.2** El acuerdo es válido a partir del momento de su firma y mantendrá su validez hasta que alguna de las partes lo rescinda. La rescisión deberá comunicarse por escrito a las demás partes a fin de mes con un preaviso de tres meses naturales.
- 5.3** Tras la expiración del plazo de preaviso, el acuerdo perderá su validez con efecto inmediato.
- 5.4** Del presente acuerdo no puede derivarse ninguna reclamación individual o de terceros. Esto se aplicará también a las partes firmantes del mismo, por lo que el acuerdo no surte efecto jurídico alguno entre las partes.

Düsseldorf, a 12 de octubre de 2018

Junta Directiva de
Rheinmetall AG

Comité de Empresa
Europeo

IndustriALL
Global Union





RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com