

Prólogo

Estimados y estimadas
colaboradoras y
colaboradores:

Como grupo tecnológico integrado, Rheinmetall opera con éxito en todo el mundo. Las empresas del grupo están sujetas a las condiciones económicas, sociales y legales de los distintos países y regiones. Un entorno de trabajo basado en valores permite que las personas empleadas puedan colaborar de forma profesional y satisfactoria más allá de las fronteras nacionales y divisionales. De este modo, como empresa en expansión a nivel mundial, creamos un entorno en el que las oportunidades sean iguales para todos y se potencia el rendimiento individual.



Recorramos juntos este camino, guiados por nuestros valores,
hacia un futuro lleno de éxitos.

Atentamente,

Dra. Vera Saal

Dra. Vera Saal
Miembro del Consejo responsable de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Rheinmetall AG



CORPORATE SOCIAL INTEGRITY
**POLÍTICA CORPORATIVA DE
INTEGRIDAD SOCIAL**



Idea central

La integridad social corporativa significa fomentar un entorno de trabajo justo, respetuoso y basado en valores, en el que todas las personas empleadas puedan desarrollarse por igual y aportar sus puntos fuertes de manera óptima.

Esto sienta las bases para un crecimiento sostenible, ideas innovadoras y un rendimiento excelente, contribuyendo así al éxito en ámbitos clave para el futuro.

Crecimiento e internacionalización

Para comprender y acceder con éxito a nuevos mercados internacionales, es esencial un intercambio basado en valores entre personas con perspectivas diferentes. Rheinmetall tiene en cuenta una amplia variedad de puntos de vista en el marco de un diálogo intercultural, con el fin de lograr un crecimiento estable y a largo plazo.

Captación de talento y sostenibilidad

Una cultura inclusiva atrae a personas con talento que aportan su potencial diverso y crean juntos algo nuevo. Al valorar a todas las personas y sus ideas, al mismo tiempo de ofrecerles la oportunidad de marcar la diferencia, Rheinmetall consigue fidelizar a estos talentos al grupo a largo plazo.

Intercambio e innovación conjuntos

La diversidad en los equipos es el motor de la innovación que permite resolver rápidamente problemas complejos y reaccionar ante los cambios en la competencia global aportando nuevos impulsos. La cultura de Rheinmetall está abierta a las diversas formas de pensar de las personas y a la implementación de nuevos enfoques e ideas.



Corporate
Social Integrity

Rheinmetall se compromete a respetar cinco principios

1. Lucha contra la discriminación



Vigilantes frente a la discriminación
El acoso y el hostigamiento están estrictamente prohibidos



1.1 Queda estrictamente prohibida cualquier forma de trato desigual que suponga una discriminación o un trato preferencial hacia las personas por sus características personales. Por lo tanto, nadie podrá ser discriminado por motivos de nacionalidad, color de piel, origen étnico o social, estado civil o familiar, embarazo o maternidad, religión o creencias, edad, discapacidad, constitución física, apariencia, orientación sexual, ideología y convicciones políticas, género o su afiliación a un partido político o a una asociación empresarial o sindical.

A la medida en que la legislación aplicable permita o exija, de forma excepcional, un procedimiento diferente, Rheinmetall lo tendrá en cuenta en la medida necesaria.

El acoso y el hostigamiento de cualquier tipo están estrictamente prohibidos. Esto incluye cualquier actitud hostil o de exclusión hacia una persona en el lugar de trabajo durante un período prolongado, así como cualquier comportamiento indeseado que atente contra la dignidad de una persona o cree un ambiente de trabajo hostil.

1.2 El cumplimiento de las leyes y normativas nacionales e internacionales en materia de lucha contra la discriminación es una prioridad y una práctica habitual para Rheinmetall. Un entorno laboral libre de discriminación es una expresión de la cultura empresarial de Rheinmetall y un requisito indispensable para poder poner en práctica los valores corporativos de respeto, confianza y transparencia.

En Rheinmetall se respetan la dignidad, los derechos personales y la privacidad de todas las personas empleadas en la colaboración y el trabajo conjunto. Esto se aplica por igual para los clientes y los socios comerciales externos.

1.3 Se han implantado y dado a conocer sistemas de denuncia adecuados para notificar las infracciones. Rheinmetall toma medidas contra la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual basándose en las denuncias recibidas. Las denuncias de discriminación en el lugar de trabajo se tramitan de conformidad con los principios de equidad, justicia y confidencialidad, y respetando la protección de las víctimas. Se adoptarán las medidas adecuadas contra las personas que muestren un comportamiento discriminatorio.



Evitar barreras estructurales
Para impulsar la innovación,
el desempeño y el éxito empresarial

2. Igualdad de oportunidades

2.1 En Rheinmetall, las capacidades, el potencial y el rendimiento individuales son los criterios relevantes para la toma de decisiones en temas de contratación, promoción y planificación de la carrera profesional. Esto significa que todas las personas empleadas tienen acceso equitativo al desarrollo personal y al fomento individual, independientemente de sus características personales.

2.2 En Rheinmetall, la igualdad de oportunidades es un pilar fundamental para la innovación, el desempeño y el éxito empresarial.

Rheinmetall ofrece condiciones justas que permiten el desarrollo profesional independientemente de la persona. De este modo, podemos atraer y retener a los mejores empleados y empleadas a nivel mundial para Rheinmetall.

Rheinmetall combate de forma específica los sistemas y estructuras que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades y se esfuerza por eliminar progresivamente cualquier barrera.

2.3 Rheinmetall garantiza la transparencia en los procesos de recursos humanos pertinentes para respetar la igualdad de oportunidades. En el ámbito del desarrollo del personal, Rheinmetall ofrece programas de promoción específicos para aprovechar de forma óptima el potencial de los diferentes grupos dentro de la plantilla.

En el ámbito de la selección de personal y la gestión de recursos humanos, la igualdad de oportunidades también se integra en los procesos y en la aplicación operativa mediante medidas específicas. El fomento de la igualdad de oportunidades debe ponerse en práctica de forma activa en todo momento en el trato diario de los directivos con sus empleados y empleadas.





Respeto, confianza y franqueza
La base de una colaboración
positiva y respetuosa

3. Equidad

3.1 En Rheinmetall, el principio de equidad constituye la base de una convivencia basada en la confianza, el respeto y una colaboración positiva y respetuosa, que es fundamental para la motivación y la lealtad, así como para el buen desempeño de todas las personas empleadas.

3.2 Mediante procesos de recursos humanos objetivos, Rheinmetall se gana la confianza de sus empleados, logra una mayor calidad en la toma de decisiones y fortalece su marca empleadora en la competencia por atraer y retener el mejor talento. Para poner en práctica la equidad en el día a día, en Rheinmetall las decisiones relacionadas con el personal se basan en criterios objetivos y comprensibles, y se toman exclusivamente sobre la base del desempeño y las competencias.

En Rheinmetall, la equidad también significa crear un ambiente de trabajo en el que se fomente el apoyo mutuo y en el que se puedan expresar comentarios y críticas de forma constructiva y respetuosa.

3.3 Rheinmetall establece procesos justos para sus empleados, por ejemplo, mediante conversaciones periódicas de retroalimentación y evaluaciones del desempeño. Estos sistemas tienen por objetivo fomentar el diálogo constante entre los directivos y sus empleados, con el fin de garantizar la transparencia en todas las decisiones, independientemente del nivel jerárquico.



4. Pluralismo



Diversidad de perspectivas
Diálogo intercultural y colaboración más allá de las divisiones y las ubicaciones.

4.1 Rheinmetall valora la diversidad de su plantilla en todas sus dimensiones, desde la edad, el género y el origen hasta las diferentes experiencias, conocimientos especializados y formas de pensar. En Rheinmetall, el pluralismo y la diversidad de perspectivas asociada a este se consideran un capital estratégico y un motor para el éxito internacional. En la colaboración diaria, es fundamental aceptar e integrar las tradiciones, costumbres y valores sociales de las diferentes culturas y países en el entorno laboral.

4.2 Rheinmetall desarrolla estrategias específicas basadas en el conocimiento de los distintos mercados, culturas y expectativas de los clientes, con el fin de combinar enfoques eficaces a nivel mundial y arraigados a nivel local. Rheinmetall anima a todos sus empleados a integrar diferentes perspectivas, experiencias y formas de pensar en la planificación de sus proyectos.

4.3 Rheinmetall utiliza de forma sistemática métodos de selección de personal para fomentar y mantener la diversidad en su plantilla. Además, Rheinmetall cuenta con modelos de jornada laboral que tienen en cuenta las diferentes realidades y necesidades de su plantilla diversa.

Rheinmetall fomenta el intercambio interno y la creación de vínculos entre los distintos grupos a través de redes internas, promoviendo así el diálogo intercultural e intergeneracional entre divisiones y ubicaciones.

Rheinmetall concede gran importancia a evitar los sesgos inconscientes para fomentar una cultura de liderazgo justa y respetuosa.





Aportar y implementar ideas
Fortalecer la participación activa
mediante formatos específicos

5. Participación

5.1 Rheinmetall busca incorporar las diversas perspectivas de todos sus empleados y empleadas e integrarlas activamente en los procesos de cambio y en la adaptación de las estructuras. La participación de todas las personas empleadas en la configuración y el desarrollo del grupo empresarial constituye un factor estratégico clave para el éxito.

5.2 En Rheinmetall, la participación significa crear un entorno en el que todas las personas empleadas tengan la oportunidad de aportar e implementar ideas y contribuir activamente al éxito de la empresa. A través de enfoques de integración sistemática de las opiniones y los comentarios de la plantilla, se pretende reforzar la confianza en el grupo empresarial y fortalecer el sentido de responsabilidad compartida por el éxito.

5.3 Rheinmetall establece formatos específicos y vías de comunicación abiertas que fomentan la participación activa. Mediante encuestas periódicas a las personas empleadas, se recogen las opiniones y sugerencias de la plantilla y se agrupan para obtener una retroalimentación útil.



Rheinmetall continúa evolucionando constantemente. Las experiencias, observaciones e ideas de todas las personas empleadas son especialmente valiosas en este proceso.
¡Sus aportaciones cuentan!

Ayúdenos a seguir fortaleciendo la integridad social, la igualdad de oportunidades y la equidad.
Envíenos sus comentarios a través del siguiente enlace:
<https://netigate.se/ra/s.aspx?s=1301449X538971413X89555>

También puede acceder al formulario de comentarios a través de este código QR:



O póngase en contacto con nosotros por correo electrónico a csi@rheinmetall.com
¡Muchas gracias!