

Avant-propos

Chers/chères collègues,

En tant que groupe technologique intégré, Rheinmetall opère avec succès à l'échelle mondiale. Les sociétés du groupe sont ainsi intégrées dans les contextes économiques, sociaux et juridiques de différents pays et régions. Un environnement de travail fondé sur des valeurs permet aux collègues de travailler ensemble de manière professionnelle et fructueuse, au-delà des frontières nationales et divisionnaires.

En tant qu'entreprise en pleine expansion à l'échelle mondiale, nous créons ainsi un environnement où l'égalité des chances existe pour toutes et pour tous et où la performance individuelle est valorisée.

Empruntons cette voie, avec nos valeurs comme guide, vers un avenir couronné de succès.

Cordialement,

Dr. Vera Saal

Dr. Vera Saal

Membre du conseil de direction et dirigeant principal des ressources humaines de Rheinmetall AG



CORPORATE SOCIAL INTEGRITY
**POLITIQUE D'INTÉGRITÉ SOCIALE DE
L'ENTREPRISE**



Lignes directrices

L'intégrité sociale d'entreprise consiste à promouvoir un environnement de travail équitable, respectueux et fondé sur des valeurs, dans lequel tout le personnel peut s'épanouir de manière égale et mettre pleinement à profit ses atouts.

Cela jette les bases d'une croissance durable, d'idées innovantes et d'excellentes performances, contribuant ainsi au succès dans des domaines clés pour l'avenir.

Croissance et internationalisation

Pour comprendre et conquérir avec succès de nouveaux marchés internationaux, un échange fondé sur des valeurs entre des personnes ayant des perspectives différentes est essentiel. Rheinmetall intègre une diversité de points de vue dans le cadre d'un dialogue interculturel afin d'assurer une croissance stable et durable.

Recrutement de talents et pérennité

Une culture inclusive attire des talents qui apportent une diversité de potentiels et créent ensemble quelque chose de nouveau. En valorisant chaque individu et ses idées, et en leur donnant la possibilité de faire bouger les choses, Rheinmetall fidélise ces talents à long terme au sein du groupe.

Échanges et innovation collectifs

La diversité au sein des équipes est le moteur de l'innovation qui nous permet de résoudre rapidement des problèmes complexes et de réagir aux changements de la concurrence mondiale grâce à de nouvelles idées. La culture de Rheinmetall est ouverte aux différentes façons de penser de chacune et chacun et à la mise en œuvre de nouvelles approches et initiatives.



**Corporate
Social Integrity**

Rheinmetall s'engage à respecter 5 principes

1. Lutte contre la discrimination



Vigilance face au traitement injuste
L'intimidation et le harcèlement sont strictement interdits



1.1 Toute forme de discrimination, qu'il s'agisse d'un traitement défavorable ou favorable, fondée sur les caractéristiques personnelles est strictement interdite. Par conséquent, personne ne peut être défavorisé ou favorisé en raison de sa nationalité, de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou sociale, de sa situation familiale, de sa grossesse ou de sa maternité, de sa religion ou de ses croyances, de son âge, de son handicap, de son état physique, de son apparence, de son orientation sexuelle, de ses convictions philosophiques et politiques, de

son genre ou de son appartenance à un parti politique, à une association professionnelle ou à un syndicat.

Dans la mesure où le droit applicable permet ou exige, à titre exceptionnel, une procédure divergente, Rheinmetall en tient compte dans la mesure requise.

L'intimidation et le harcèlement de toute nature sont strictement interdits. Cela inclut toute forme d'hostilité ou d'exclusion à l'égard d'une personne sur le lieu de travail pendant une période prolongée, ainsi que tout comportement indésirable qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement de travail hostile.

1.2 Le respect des lois et réglementations nationales et internationales en matière de lutte contre la discrimination va de soi pour Rheinmetall. Un environnement de travail exempt de toute discrimination est le reflet de la culture d'entreprise de Rheinmetall et la condition préalable pour pouvoir mettre en pratique les valeurs de

l'entreprise que sont le respect, la confiance et l'ouverture.

Chez Rheinmetall, la dignité, les droits de la personne et la vie privée de tout le personnel sont respectés. Cela s'applique également aux clients et aux partenaires commerciaux externes.

1.3 Des systèmes de signalement adaptés sont mis en place pour les infractions et portés à la connaissance de tous et de toutes. Rheinmetall prend des mesures contre la discrimination, l'intimidation et le harcèlement sur la base des signalements reçus. Les signalements de discrimination au travail sont traités conformément aux principes d'équité, de justice et de confidentialité, en respectant la protection des victimes. Des mesures appropriées sont prises à l'encontre des personnes qui se livrent à des comportements discriminatoires.



Éviter les obstacles structurels
pour favoriser l'innovation,
la performance et la réussite

2. Égalité des chances

2.1 Chez Rheinmetall, les compétences, le potentiel et les performances individuels constituent les critères déterminants pour les décisions en matière de recrutement, de promotion et de planification de carrière. Cela signifie que tout le personnel bénéficie d'un accès équitable à l'auto-perfectionnement et au soutien individuel, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

2.2 Chez Rheinmetall, l'égalité des chances est un pilier essentiel de l'innovation, de la performance et de la réussite de l'entreprise.

Rheinmetall offre des conditions équitables permettant à chacun et chacune de s'épanouir professionnellement, quelle que soit son identité. C'est ainsi que l'entreprise parvient à attirer et à fidéliser les meilleurs talents dans le monde entier.

Rheinmetall s'oppose résolument aux systèmes et aux structures susceptibles d'entraver l'égalité des chances et s'efforce constamment d'éliminer les obstacles.

2.3 Afin de respecter l'égalité des chances, Rheinmetall veille à la transparence des processus de gestion des ressources humaines clés. En matière de développement des ressources humaines, Rheinmetall propose des programmes de promotion ciblés afin de mettre en valeur de manière optimale le potentiel des différents groupes au sein du personnel.

Dans le domaine du recrutement et de la gestion des ressources humaines, l'égalité des chances est également intégrée dans les processus et mise en œuvre sur le plan opérationnel grâce à des mesures ciblées. La promotion de l'égalité des chances doit être activement mise en pratique à tout moment dans les relations quotidiennes des cadres avec leurs équipes.





Respect, confiance et franchise
Les fondements de la collaboration

3. Équité

3.1 Chez Rheinmetall, le principe d'équité constitue le fondement d'un lieu de travail où règnent la confiance, le respect et la collaboration, ce qui est essentiel à la motivation et à la loyauté du personnel ainsi qu'à la qualité de leur travail.

3.2 Des processus RH objectifs instaurent un climat de confiance parmi les employés, permettent d'atteindre une meilleure qualité dans la prise de décision et renforcent l'image de marque employeur dans un contexte de concurrence pour attirer les meilleurs talents. Afin de mettre l'équité en pratique au quotidien, Rheinmetall fonde ses décisions en matière de ressources humaines exclusivement sur la performance et les compétences, en appliquant ainsi des critères objectifs et compréhensibles.

Chez Rheinmetall, l'équité signifie également créer un climat de travail qui favorise l'entraide et permet de donner de la rétroaction de manière constructive et respectueuse.

3.3 Rheinmetall met en place des processus équitables pour son personnel, notamment au moyen d'entretiens et d'évaluations de performance réguliers. Ces systèmes visent à encourager le dialogue entre les cadres et les membres de leurs équipes, afin d'assurer la transparence dans toutes les décisions, à tous les niveaux hiérarchiques.



4. Pluralisme



Diversité de perspectives
Dialogue interculturel et réseaux
entre les divisions et les sites

4.1 Rheinmetall valorise la diversité de son personnel sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de l'âge, du genre, de l'origine ou encore des expériences, des compétences et des attitudes variées.

Chez Rheinmetall, le pluralisme et les multiples perspectives qui en découlent sont considérés comme un atout stratégique et un moteur de la réussite internationale. Dans le cadre de la collaboration, il est essentiel d'accepter et d'intégrer, dans le quotidien de l'entreprise, les traditions, les coutumes et les valeurs sociales des différentes cultures et des différents pays.

4.2 Rheinmetall élabore des stratégies ciblées qui s'appuient sur une compréhension des différents marchés, cultures et attentes des clients, afin de combiner des approches efficaces à l'échelle mondiale et ancrées localement. Rheinmetall encourage tout son personnel à intégrer des perspectives, des expériences et des modes de pensée variés dans la planification de leurs projets.

4.3 Rheinmetall recourt systématiquement à des méthodes de recrutement visant à renforcer et à préserver la diversité au sein de son personnel. De plus, Rheinmetall propose des modèles d'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des différentes réalités et des divers besoins de son personnel diversifié.

Rheinmetall renforce les échanges internes et le réseautage entre les différents groupes, favorisant ainsi le dialogue interculturel et intergénérationnel qui traverse les divisions et les sites.

Rheinmetall veille à éviter les préjugés inconscients afin de maintenir une culture de gestion équitable et respectueuse.





Proposer des idées et les mettre en œuvre
Participation active au moyen
de formats dédiés

5. Participation

5.1 Rheinmetall s'efforce de prendre en compte les perspectives variées de tous les membres de son personnel et de les impliquer activement dans les processus de changement et l'adaptation des structures. La participation des employés et employées est un facteur de réussite évident et stratégique dans le développement du groupe.

5.2 Chez Rheinmetall, la participation consiste à créer un environnement dans lequel chaque membre de l'équipe a la possibilité d'apporter et de mettre en œuvre ses idées, contribuant ainsi au succès de l'entreprise. Grâce à des initiatives visant à intégrer systématiquement les points de vue et la rétroaction du personnel, nous souhaitons renforcer la confiance dans le groupe et le sentiment d'une responsabilité commune envers sa réussite.

5.3 Rheinmetall met en place des mécanismes spécifiques et des canaux de communication ouverts qui favorisent la participation active. Des sondages réguliers auprès des équipes permettent de recueillir les avis et les suggestions du personnel et de les regrouper pour obtenir une rétroaction constructive.



Rheinmetall ne cesse d'évoluer. L'expérience, les observations et les idées de tout le personnel sont particulièrement précieuses dans ce contexte. Vos suggestions comptent!

Contribuez à renforcer davantage l'intégrité sociale, l'égalité des chances et l'équité.

Envoyez-nous vos commentaires en cliquant l'hyperlien suivant :

<https://netigate.se/ra/s.aspx?s=1301449X538971413X89555>

Vous pouvez également accéder au formulaire de commentaires avec ce code QR :



Ou envoyez un courriel à csi@rheinmetall.com

Merci beaucoup!