

Cuvânt înainte

Stimați colegi

În calitate de companie tehnologică integrată, Rheinmetall își desfășoară cu succes activitatea în întreaga lume. În acest context, companiile din cadrul Grupului sunt integrate în cadrele economice, sociale și juridice ale diferitelor țări și regiuni. Un mediu de lucru bazat pe valori le permite colegilor să colaboreze în mod profesional și cu succes, dincolo de granițele naționale și divizionale.

Astfel, ca o companie în creștere la nivel global, creăm un mediu în care există șanse egale pentru toată lumea și în care performanța individuală este încurajată.

Să continuăm pe această cale – ghidați de valorile noastre, către un viitor de succes.



Cu respect

Dr. Vera Saal

Dr. Vera Saal
Membru al Consiliului de Administrație și Director de Resurse Umane al Rheinmetall AG



CORPORATE SOCIAL INTEGRITY
INTEGRITATEA SOCIALĂ A COMPANIEI
POLITICA

Principii directoare

Integritatea socială a companiei înseamnă promovarea unui mediu de lucru echitabil, respectuos și bazat pe valori, în care toți angajații se pot dezvolta în mod egal și își pot valorifica la maximum punctele forte.

Acest lucru pune bazele unei creșteri durabile, a ideilor inovatoare și a performanțelor excepționale, contribuind astfel la succesul în sectoare cheie orientate spre viitor.



**Corporate
Social Integrity**

Creștere și internaționalizare

Pentru a înțelege și a exploata cu succes noi piețe internaționale, este esențial un schimb bazat pe valori între persoane cu perspective diferite. Prin dialogul intercultural, Rheinmetall ia în considerare diverse puncte de vedere pentru a obține o creștere stabilă pe termen lung.

Atragerea de talente și sustenabilitate

O cultură incluzivă atrage talente care contribuie cu potențialul lor divers și creează împreună ceva nou. Prin valorizarea tuturor oamenilor și a ideilor lor și prin oferirea oportunității de a face diferența, Rheinmetall asigură angajamentul pe termen lung al acestor talente față de Grup.

Schimb colaborativ și inovare

Diversitatea în cadrul echipelor este forța motrice din spatele inovației, permițându-ne să rezolvăm rapid probleme complexe și să răspundem prin idei noi la schimbările din concurența globală. Cultura Rheinmetall este deschisă pentru a acomoda mentalitățile diferite ale oamenilor și pentru a implementa noi abordări și idei.

Rheinmetall se angajează să respecte 5 principii

1. Antidiscriminare



**Rămânem vigilenți împotriva
tratamentului nedrept**
Intimidarea și hărțuirea sunt
strict interzise



1.1 Orice formă de tratament inegal, care constă în discriminarea sau favorizarea persoanelor pe baza caracteristicilor lor personale, este strict interzisă. Prin urmare, nimeni nu poate fi discriminat sau favorizat pe motiv de naționalitate, culoare a pielii, origine etnică sau socială, stare civilă, sarcină sau maternitate, religie sau convingeri, vârstă, dizabilitate, condiție fizică, aspect fizic, orientare sexuală, ideologie și opinii politice, gen sau apartenența la un partid

sau la un sindicat. În cazul în care legea prevăd acest lucru, Rheinmetall se va conforma.

Hărțuirea și intimidarea de orice fel sunt strict interzise. Aceasta include orice comportament ostil sau marginalizant față de o persoană la locul de muncă pe o perioadă îndelungată, precum și orice comportament nedorit care subminează demnitatea unei persoane sau creează un mediu de lucru ostil.

1.2 Pentru Rheinmetall, respectarea legilor și reglementărilor naționale și internaționale împotriva discriminării este o chestiune de la sine înțeleasă. Un mediu de lucru nediscriminatoriu reflectă cultura corporativă a Rheinmetall. Este o cerință pentru punerea în practică a valorilor noastre corporative de respect, încredere și deschidere.

La Rheinmetall, colaborăm respectând demnitatea, drepturile personale și viața privată a tuturor angajaților noștri. Acest lucru se aplică în același mod și clienților și partenerilor de afaceri externi.

1.3 Au fost instituite și mediatizate sisteme adecvate de semnalare a încălcărilor. Rheinmetall ia măsuri împotriva discriminării, intimidării și hărțuirii pe baza rapoartelor primite. Rapoartele privind discriminarea la locul de muncă sunt tratate respectând principiile echității, justiției și confidențialității, asigurând în același timp protecția victimelor. Se iau măsuri adecvate împotriva persoanelor care se angajează în comportamente discriminatorii.



Evitarea barierelor structurale
Pentru inovare, performanță și
succes în afaceri

2. Egalitatea de șanse

2.1 La Rheinmetall, competențele individuale, potențialul și performanța sunt criteriile cheie pentru deciziile privind recrutarea, promovarea și planificarea carierei. Acest lucru înseamnă că toți angajații beneficiază de acces echitabil la dezvoltare personală și sprijin individual – indiferent de caracteristicile lor personale.

2.2 Egalitatea de șanse este o piatră de temelie a inovării, performanței și succesului în afaceri la Rheinmetall.

Rheinmetall oferă condiții echitabile pentru dezvoltarea profesională, indiferent de persoană. Acest lucru permite Rheinmetall să atragă și să păstreze cei mai buni oameni din întreaga lume.

Rheinmetall vizează în mod activ sistemele și structurile care pot afecta egalitatea de șanse și se străduiește să elimine continuu barierele.

2.3 Rheinmetall asigură transparența în procesele cheie de resurse umane pentru a susține egalitatea de șanse. Departamentul de dezvoltare a resurselor umane al Rheinmetall oferă programe de sprijin dedicate pentru a valorifica la maximum potențialul diferitelor grupuri de angajați.

Măsurile dedicate asigură că recrutarea și sprijinul în domeniul resurselor umane se desfășoară respectând egalitatea de șanse. Promovarea egalității de șanse este o obligație a conducerii în relația cu angajații.





Respect, încredere și deschidere
Baza colaborării

3. Echitate

3.1 La Rheinmetall, corectitudinea stă la baza unui mediu construit pe încredere, respect și colaborare între colegi. Acest lucru este esențial pentru a avea angajați dedicați, loiali și cu performanțe deosebite.

3.2 Procesele obiective de resurse umane conduc la încredere între angajați, asigură o calitate superioară a procesului decizional și consolidează imaginea angajatorului în competiția pentru atragerea celor mai bune talente. Pentru a pune în practică echitatea în fiecare zi, Rheinmetall ia decizii de resurse umane bazate exclusiv pe performanță și competențe, aplicând astfel criterii plauzibile.

La Rheinmetall, echitatea înseamnă, de asemenea, crearea unui mediu de lucru care încurajează sprijinul reciproc și permite feedback și critici constructive și respectuoase.

3.3 Rheinmetall stabilește procese echitabile pentru angajații săi, de exemplu prin desfășurarea de interviuri și evaluări periodice. Aceste procese servesc la încurajarea comunicării între conducere și angajați, pentru a asigura transparența tuturor deciziilor luate la diferite niveluri.



4. Pluralism



Perspective multiple
Dialog intercultural și rețele care depășesc diviziunile și locațiile

4.1 Rheinmetall apreciază diversitatea personalului în ansamblul său – fie că este vorba de vârstă, gen, origine sau experiențe, cunoștințe și atitudini diferite. Pluralismul și perspectivele multiple asociați acestuia constituie capitalul strategic al Rheinmetall. Acestea stau la baza succesului internațional. În cadrul colaborărilor, este esențial să acceptăm și să ținem seama de tradițiile, obiceiurile și valorile sociale ale diferitelor culturi și țări.

4.2 Rheinmetall elaborează strategii specifice, bazate pe înțelegerea diverselor piețe, culturi și așteptări ale clienților, pentru a combina abordări eficiente la nivel global, dar cu o puternică ancorare locală. Rheinmetall le solicită angajaților să țină seama de perspective, experiențe și atitudini diferite în planificarea proiectelor.

4.3 Rheinmetall utilizează în mod sistematic metode de recrutare menite să sporească și să mențină diversitatea personalului. În plus, Rheinmetall dispune de modele de program de lucru care răspund diverselor realități și nevoi ale angajaților săi.

Rheinmetall consolidează schimbul intern și relaționarea între diverse grupuri, favorizând astfel dialogul între culturi și generații, divizii și locații.

Pentru Rheinmetall este esențial să evite orice formă de prejudecată involuntară, pentru a-și menține o conducere echitabilă și respectuoasă.





Propunerea și punerea în practică a ideilor
Participare activă prin utilizarea
unor formate dedicate

5. Participare

5.1 Rheinmetall se străduiește să țină cont de perspectivele diverse ale angajaților săi și să le ia în considerare atunci când modifică procesele și ajustează structurile. Participarea angajaților este un factor clar și strategic de succes pentru dezvoltarea Grupului.

5.2 Pentru Rheinmetall, participarea înseamnă crearea unui mediu în care fiecare angajat are șansa de a propune și a pune în practică idei, contribuind astfel la succesul companiei. Luarea în considerare sistematică a opiniilor și a feedback-ului angajaților consolidează încrederea în Grup și creează un sentiment de responsabilitate comună pentru succes.

5.3 Rheinmetall creează formate specializate și canale de comunicare deschise care încurajează participarea activă. Prin sondaje periodice se colectează opinii și sugestii, care constituie un feedback orientat către obiective.



Rheinmetall se dezvoltă continuu. Experiența, observațiile și ideile tuturor angajaților sunt de mare valoare. Contribuțiile dumneavoastră contează!

Ajutați-ne să consolidăm și mai mult integritatea socială, egalitatea de șanse și corectitudinea. Trimiteți-ne feedback-ul dvs. folosind acest link:
<https://netigate.se/ra/s.aspx?s=1301449X538971413X89555>

De asemenea, puteți accesa formularul de feedback utilizând acest cod QR:



Sau trimiteți un e-mail la csi@rheinmetall.com
Vă mulțumim!