



CORPORATE SOCIAL INTEGRITY

POLICY



PDF/UA

TAKING RESPONSIBILITY IN A CHANGING WORLD



Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

als integrierter Technologiekonzern agiert Rheinmetall weltweit erfolgreich. Dabei sind die Konzerngesellschaften in die ökonomischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedlicher Länder und Regionen eingebunden. Ein wertebasiertes Arbeitsumfeld ermöglicht es, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über nationale und divisionale Grenzen hinweg professionell und erfolgreich zusammenarbeiten können. So schaffen wir als global wachsendes Unternehmen ein Umfeld, in dem gleiche Chancen für alle bestehen und individuelle Leistung gestärkt wird.



Lassen Sie uns diesen Weg gehen –
mit unseren Werten, in eine erfolgreiche Zukunft.

Mit besten Grüßen
Ihre

Dr. Vera Saal

Dr. Vera Saal
Personalvorständin und Arbeitsdirektorin der Rheinmetall AG



Leitidee

Corporate Social Integrity bedeutet, ein faires, respektvolles und wertebasiertes Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen entfalten und ihre Stärken optimal einbringen können.

Dies schafft die Grundlage für nachhaltiges Wachstum, innovative Ideen und hervorragende Leistungen und trägt so zum Erfolg in zentralen Zukunftsfeldern bei.



**Corporate
Social Integrity**

Wachstum & Internationalisierung

Um neue, internationale Märkte zu verstehen und erfolgreich zu erschließen, ist ein wertebasierter Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven essenziell. Rheinmetall bezieht in einem interkulturellen Dialog vielfältige Ansichten ein, um so ein stabiles, langfristiges Wachstum zu erreichen.

Talentgewinnung & Zukunftsfähigkeit

Eine inklusive Kultur zieht Talente an, die ihre vielfältigen Potenziale einbringen und gemeinsam Neues schaffen. Durch Wertschätzung für alle Menschen und ihre Ideen und die Möglichkeit, selbst etwas zu verändern, bindet Rheinmetall diese Talente langfristig an den Konzern.

Gemeinsamer Austausch & Innovation

Die Vielfalt in Teams ist der Innovationsmotor, um komplexe Probleme schnell zu lösen und durch neue Impulse auf Veränderungen im globalen Wettbewerb zu reagieren. Die Rheinmetall-Kultur ist offen für viele Denkweisen unterschiedlicher Menschen und für die Implementierung neuer Ansätze und Ideen.

Rheinmetall bekennt sich zu 5 Grundsätzen

1. Antidiskriminierung



**Wachsam gegen Ungleichbehandlung
Mobbing und Belästigung
sind strikt untersagt**



1.1 Jede Form der Ungleichbehandlung durch Benachteiligung oder Begünstigung von Menschen aufgrund ihrer persönlichen Merkmale ist strikt untersagt. Daher darf niemand wegen seiner Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, ethnischen oder sozialen Herkunft, seines Personen- oder Familienstandes, Schwanger- oder Mutterschaft, seiner Religion oder seines Glaubens, seines Alters, seiner Behinderung, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens, seiner sexuellen Orientierung, seiner Weltanschauung und politischen Überzeugung, seines Geschlechts oder

seiner Mitgliedschaft in einer Partei oder betrieblichen bzw. gewerkschaftlichen Vereinigung, benachteiligt oder begünstigt werden. Soweit das anwendbare Recht ausnahmsweise ein abweichendes Vorgehen erlaubt oder verlangt, trägt Rheinmetall dem im gebotenen Umfang Rechnung.

Mobbing und Belästigung jeglicher Art sind strikt untersagt. Jede Anfeindung oder Ausgrenzung einer Person am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum hinweg ist davon ebenso umfasst wie unerwünschte Verhaltensweisen, welche die Würde einer Person verletzen oder ein feindseliges Arbeitsumfeld schaffen.

1.2 Die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Regelungen zur Antidiskriminierung ist für Rheinmetall selbstverständlich. Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist Ausdruck der Rheinmetall-Unternehmenskultur und die Voraussetzung, um die Unternehmenswerte Respekt, Vertrauen und Offenheit leben zu können.

Bei Rheinmetall werden die Würde, die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zusammenarbeit geachtet. Dies gilt gleichermaßen für Kunden und externe Geschäftspartner.

1.3 Zum Zwecke der Meldung von Verstößen sind geeignete Hinweisgebersysteme installiert und bekannt gemacht. Rheinmetall geht auf der Grundlage der Meldungen gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung vor. Hinweise über Diskriminierung am Arbeitsplatz werden im Einklang mit den Grundsätzen von Fairness, Gerechtigkeit und Vertraulichkeit und unter Wahrung des Opferschutzes bearbeitet. Gegen Personen, die sich diskriminierend verhalten, werden angemessene Maßnahmen ergriffen.





Strukturelle Barrieren vermeiden
Für Innovation, Leistungsfähigkeit
und unternehmerischen Erfolg

2. Chancengleichheit

2.1 Bei Rheinmetall sind individuelle Fähigkeiten, Potenziale und Leistungen die relevanten Maßstäbe für Entscheidungen in den Bereichen Recruiting, Beförderung und Karriereplanung. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fairen Zugang zu persönlicher Entwicklung und individueller Förderung erhalten – unabhängig von den Merkmalen einer Person.

2.2 Chancengleichheit ist bei Rheinmetall ein wesentlicher Baustein für Innovation, Leistungsfähigkeit und unternehmerischen Erfolg.

Rheinmetall bietet faire Rahmenbedingungen, in denen eine fachliche Entfaltung ungeachtet der Person möglich ist. So können weltweit die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Rheinmetall gewonnen und gehalten werden.

Rheinmetall tritt gezielt Systemen und Strukturen entgegen, die Chancengleichheit behindern können und strebt den stetigen Abbau etwaiger Barrieren an.

2.3 Rheinmetall wahrt zur Beachtung der Chancengleichheit Transparenz in den maßgeblichen Personalprozessen. In der Personalentwicklung bietet Rheinmetall gezielte Förderprogramme an, um das Potenzial unterschiedlicher Gruppen innerhalb der Belegschaft optimal auszuschöpfen.

Im Recruiting und in der Personalbetreuung findet Chancengleichheit ebenfalls in den Prozessen und bei der operativen Umsetzung durch gezielte Maßnahmen Eingang. Die Förderung von Chancengleichheit soll im täglichen Umgang der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit aktiv gelebt werden.





Respekt, Vertrauen und Offenheit
Die Basis für ein kollegiales Miteinander

3. Fairness

3.1 Bei Rheinmetall bildet der Grundsatz der Fairness die Grundlage für ein vertrauensvolles, respektvolles und kollegiales Miteinander, das wesentlich für Motivation und Loyalität sowie gute Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist.

3.2 Durch objektive Personalprozesse sichert Rheinmetall das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erreicht eine höhere Entscheidungsqualität und stärkt die Arbeitgebermarke im Wettbewerb um die besten Talente. Um Fairness täglich umzusetzen, werden bei Rheinmetall für personelle Entscheidungen objektiv nachvollziehbare Maßstäbe angelegt und Entscheidungen ausschließlich auf Basis von Leistung und Kompetenz getroffen.

Fairness bedeutet bei Rheinmetall auch, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem gegenseitige Unterstützung gefördert wird und Feedback und Kritik konstruktiv und respektvoll geäußert werden können.

3.3 Rheinmetall etabliert für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter faire Verfahren etwa durch turnusmäßige Feedbackgespräche und Leistungsbeurteilungen. Diese Systeme dienen dazu, das Gespräch zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder anzuregen, um Transparenz in allen Entscheidungen über Hierarchieebenen hinweg zu schaffen.



4. Pluralismus



Vielfalt an Perspektiven

Interkultureller Dialog und Vernetzung
über Divisionen und Standorte hinweg

4.1 Rheinmetall schätzt die Vielfalt der Belegschaft in allen Dimensionen – von Alter, Geschlecht und Herkunft bis hin zu unterschiedlichen Erfahrungen, Fachwissen und Denkweisen. Bei Rheinmetall gelten Pluralismus und die damit verbundene Vielfalt an Perspektiven als strategisches Kapital und als Antrieb für den internationalen Erfolg. In der Zusammenarbeit ist es entscheidend, die Traditionen, Sitten und gesellschaftlichen Werte der unterschiedlichen Kulturkreise und Länder, im betrieblichen Alltag zu akzeptieren und zu integrieren.

4.2 Rheinmetall entwickelt gezielte Strategien, die ein Verständnis unterschiedlicher Märkte, Kulturen und Kundenerwartungen zugrunde legen, um global wirksame und lokal verankerte Ansätze zu kombinieren. Rheinmetall fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Denkweisen in ihre Projektplanungen zu integrieren.

4.3 Rheinmetall nutzt systematisch Recruiting-Methoden, um die Vielfalt in der Belegschaft auszubauen und zu erhalten. Darüber hinaus bestehen bei Rheinmetall Arbeitszeitmodelle, die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnissen der vielfältigen Belegschaft Rechnung tragen.

Rheinmetall stärkt den internen Austausch und die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Gruppen durch interne Netzwerke und begleitet so den interkulturellen und generationsübergreifenden Dialog über Divisionen und Standorte hinweg.

Rheinmetall legt Wert darauf, unbewusste Vorurteile zu vermeiden, um eine faire und respektvolle Führungskultur zu erhalten.





Ideen einbringen und umsetzen
Aktives Mitwirken durch
spezifische Formate fördern

5. Teilhabe

5.1 Rheinmetall strebt danach, die vielfältigen Perspektiven aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen und diese aktiv in Veränderungsprozesse und die Anpassung von Strukturen einzubinden. Die Teilhabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Gestaltung des Konzerns ist ein direkter strategischer Erfolgsfaktor.

5.2 Bei Rheinmetall bedeutet Teilhabe, eine Umgebung zu schaffen, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Chance hat, Ideen einzubringen und umzusetzen und so den Erfolg des Unternehmens zu stärken. Durch Ansätze der systematischen Einbindung der Ansichten und Rückmeldungen der Belegschaft sollen das Vertrauen in den Konzern und die Wahrnehmung einer gemeinsamen Verantwortung für den Erfolg gestärkt werden.

5.3 Rheinmetall etabliert spezifische Formate und offene Kommunikationswege, die aktive Mitwirkung fördern. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen werden Stimmen und Vorschläge der Belegschaft erfasst und zu einem zielführenden Feedback gebündelt.



Rheinmetall entwickelt sich stetig weiter. Die Erfahrungen, Beobachtungen und Ideen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei besonders wertvoll. Ihre Impulse zählen!

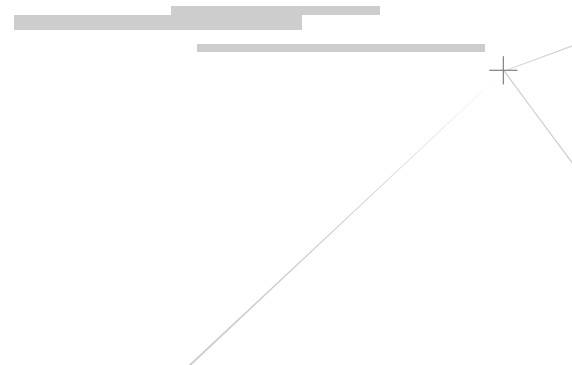
Helfen Sie dabei, soziale Integrität, Chancengleichheit und Fairness weiter zu stärken. Senden Sie uns Ihr Feedback über folgenden Link:

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

Sie erreichen das Feedbackformular auch über diesen QR-Code:



Oder wenden Sie sich per Email an csi@rheinmetall.com
Vielen Dank!



CORPORATE SOCIAL INTEGRITY POLICY

Rheinmetall AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf
Deutschland
www.rheinmetall.com