



FAIR2ALL

**GLOBÁLNÍ RÁMCOVÁ DOHODA O
ZÁSADÁCH SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI
SPOLEČNOSTI RHEINMETALL GROUP**

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**

 **RHEINMETALL**
GROUP





PREAMBULE

Rheinmetall je technologický koncern s mezinárodní působností zaměřený na mobilitu a bezpečnost. Společnost patří mezi sto největších kapitálových společností v Německu kótovaných na burze. Společnosti skupiny Rheinmetall působí po celém světě a v rámci svých jednotlivých mezinárodních výrobních závodů jsou součástí ekonomických, ekologických, společenských, právních a politických rámcových podmínek různých zemí a regionů. Společnost se hlásí ke své společenské odpovědnosti, otevřenému mezinárodnímu obchodu a spravedlivé hospodářské soutěži, dále pak k zákonnému, udržitelnému, čestnému i sociálně a eticky odpovědnému chování. Udržitelná obchodní činnost byla vždy nedílnou součástí obchodních a výrobních procesů a slouží k zajištění dlouhodobé budoucnosti společnosti, která se dnes pyšní více než 125 lety úspěšné historie.

Při realizaci strategických a podnikových cílů usiluje skupina Rheinmetall o maximální zohlednění zájmů akcionářů, zaměstnanců, zákazníků a dalších zúčastněných stran, jakož i environmentálních a sociálních aspektů. V této rámcové dohodě dokumentují představenstvo společnosti Rheinmetall AG, Evropská rada zaměstnanců společnosti Rheinmetall AG a odborová ústředna IndustriALL Global Union své společné zásady sociální odpovědnosti.

RHEINMETALL GROUP

- v rámci probíhajícího procesu internacionalizace společnosti a rostoucí globalizace hospodářství vítá iniciativy podporující odpovědné podnikání,
- v plném rozsahu uznává Všeobecnou deklaraci lidských práv OSN,
- v souladu s tímto ujednáním se řídí základními a sociálními standardy Mezinárodní organizace práce (ILO). Pokud vnitrostátní předpisy, standardy příslušného odvětví nebo toto ujednání obsahují stejný předmět, musí být vždy uplatňována přísnější ustanovení, pokud by jednání s tím spojené nebylo nezákonné,
- hodlá v maximální míře zabránit tomu, aby nezvratný proces globalizace vyvolával mezi zaměstnanci společnosti Rheinmetall Group obavy či nejistoty,
- snaží se zvýšit pozitivní vnímání globalizace prostřednictvím udržitelného globálního hospodářského rozvoje a vytvářením nových, resp. zachováním stávajících pracovních míst,
- je přesvědčena, že vnímání sociální odpovědnosti bylo a stále zůstává neodmyslitelnou součástí řízení podniků založeného na hodnotách a důležitým faktorem dlouhodobého úspěchu skupiny Rheinmetall. Tímto postojem hodlá Rheinmetall přispět k sociálnímu míru ve svých závodech a společnostech a k budoucí prosperitě zaměstnanců.

Skupina Rheinmetall může díky moderním technologickým řešením i v budoucnu nastavovat nové standardy v oblasti mobility a bezpečnosti – tedy standardy základních potřeb moderní společnosti, které firmě neustále rozšiřují potenciál k růstu a rozvoji. V zájmu všech zainteresovaných stran usiluje Rheinmetall o udržitelný rozvoj svého podnikání, které kromě technologické a ekonomické efektivity vychází také z podnikatelské výkonnosti.

V rámci napětí mezi ekonomickou efektivitou, společenskou odpovědností a udržitelností vynakládá společnost Rheinmetall veškeré úsilí o propojení hospodářských, ekologických a sociálních cílů se střednědobým a dlouhodobým strategickým a operačním plánováním, jakož i každodenním podnikatelským rozhodováním.

Skupina Rheinmetall sděluje dohodnuté zásady svým zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům, institucím zastupujícím nejrůznější zájmy a dalším zúčastněným stranám a výslovně je vyzývá k uplatňování a zohledňování těchto zásad ve vlastní firemní politice.

Strany si uvědomují svou odpovědnost za skupinu Rheinmetall a její zaměstnance a jsou přesvědčeny, že zásady stanovené v této dohodě významně přispějí k podnikové kultuře a lepšímu soužití v rámci skupiny Rheinmetall ve všech odděleních, na všech úrovních i v jednotlivých zemích.







1 LIDSKÁ PRÁVA

1.1 LIDSKÁ PRÁVA

Strany se hlásí k mezinárodně uznávané Deklaraci lidských práv Organizace spojených národů a všemi silami budou podporovat dodržování zásad této deklarace.

1.2 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Skupina Rheinmetall se zasazuje o rovnost příležitostí při výběru, přijímání, zaměstnávání, další podpoře a povyšování zaměstnanců a zavazuje se, že se nedopustí žádné diskriminace, pokud by jednání s tím spojené nebylo nezákonné.

Společnost Rheinmetall zajistí dodržování aktuálně platných zákonů o rovném zacházení. Zaměstnanci skupiny Rheinmetall respektují všechny lidi, jejich osobní důstojnost, osobní práva a soukromí. S nikým nesmí být nespravedlivě zacházeno, nikdo nesmí být poškozován, obtěžován, vyčleňován či znevýhodňován kvůli své národnosti, barvě pleti, etnickému nebo sociálnímu původu, osobnímu nebo rodinnému stavu, těhotenství nebo mateřství, náboženství nebo víře, věku, handicapu, tělesné konstituci, vzhledu, sexuální orientaci, světovému názoru a politickému přesvědčení, pohlaví nebo členství v určité straně či zastupování v rámci podniku nebo odborů, pokud by jednání s tím spojené nebylo nezákonné. Nesmí docházet k odlišnému zacházení se zaměstnanci, pokud by jednání s tím spojené nebylo nezákonné.

1.3 RESPEKT, DŮVĚRA, OTEVŘENOST

Vztahy mezi členy představenstva, vedoucími pracovníky a zaměstnanci se na všech úrovních, ve všech divizích a regionech vyznačují respektem, důvěrou a otevřeností v zájmu dosažení společných cílů společnosti.

Vedoucí pracovníci a zaměstnanci přispívají svým tolerantním, partnerským a ohleduplným projevem k produktivní pracovní atmosféře.

Vedoucí pracovníci skupiny Rheinmetall jdou svým chováním na pracovišti příkladem. Aktivně a otevřeně komunikují a se svými zaměstnanci zacházejí spravedlivě a s uznáním. Přenášejí na ně zodpovědnost, poskytují jim podporu a jejich úspěchy přiměřeným způsobem oceňují.

Lidská a kulturní rozmanitost obohacuje spolupráci i podnikovou kulturu. Při každodenních činnostech jsou zohledňovány tradice, zvyky a společenské hodnoty příslušných kultur a zemí, ve kterých je skupina Rheinmetall činná.



1.4 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

V souladu s úmluvou ILO 111 se strany zasadí o to, aby byla chráněna důstojnost všech zaměstnanců a aby mohli zaměstnanci pracovat v prostředí, ve kterém jsou všichni bez problémů začleněni a chráněni, bez nežádoucích pokusů o sblížení nebo nemravných návrhů, hanlivých poznámek, fyzického násilí, slovních útoků, psychického nátlaku, vizuálního obtěžování, nevhodných gest a ponižujícího chování, jako je šikana, zastrašování, vyhrožování nebo mobbing. Náznaky a pochybení se důsledně sledují, s patřičným ohledem na obtěžované osoby a svědky.

1.5 NUCENÁ PRÁCE A DĚTSKÁ PRÁCE

Skupina Rheinmetall odmítá jakékoli formy nucené práce a nepoužívá je zejména při náboru pracovníků, jako disciplinární opatření, jako trest za účast ve stávkách nebo jako opatření proti diskriminaci na etnickém, sociálním, národním nebo náboženském základě (úmluva ILO č. 29 a 105). Dětská práce je zakázána (úmluva ILO 138 a 182). Minimální věk zaměstnanců se řídí příslušnými státními zákony nebo ustanoveními kolektivní smlouvy, pokud nejsou pod úrovní minimální věkové hranice zaměstnanců zakotvené v úmluvě ILO 138. Legální zaměstnávání mladistvých nesmí ohrozit jejich tělesný a duševní vývoj.



2 PRACOVNÍ PODMÍNKY A ZAMĚSTNÁVÁNÍ

2.1 PLATY/ODMĚNY

Právo na přiměřenou odměnu je přiznáno všem zaměstnancům. Platy/odměny a jiné dávky (sociální dávky, dovolená apod.) vycházejí z principu spravedlnosti a odpovídají přinejmenším příslušným národním zákonným normám. Pokud je to v daném regionu obvyklé, dostávají zaměstnanci při výplatě mzdy písemnou mzdovou kalkulaci v textové nebo digitální formě, která konkrétně a srozumitelně vykazuje všechny mzdy a příplatky i případné srážky. Není-li příslušné vyúčtování v daném místě obvyklé, obdrží je zaměstnanci na vyžádání. V případě potíží s jeho přečtením a porozuměním dojde k ústnímu vysvětlení.

2.2 PRACOVNÍ DOBA

Společnost Rheinmetall zajišťuje dodržování příslušných národních předpisů a dohod o pracovní době a pravidelné placené dovolené. Pracovní doba včetně přesčasů nesmí překročit zákonnou pracovní dobu a/nebo maximální přípustnou pracovní dobu vyplývající z kolektivní smlouvy v příslušných zemích.



2.3 UDRŽITELNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Společnost Rheinmetall uznává velkou důležitost bezpečného pracovního místa a udržitelného, přímého a trvalého zaměstnání. Společnost Rheinmetall se snaží zajistit, aby byla každá práce prováděna v příslušném platném právním rámci a v rozsahu svého vlivu působí na pověřené externí třetí osoby.

2.4 BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ

Ochrana zdraví a bezpečnost práce mají tu nejvyšší prioritu. Společnost Rheinmetall zaručuje v souladu s vnitrostátními předpisy, resp. ujednáním o zdravotním managementu platným pro evropské společnosti koncernu (pokud obsahuje přísnější předpisy) bezpečnost práce a ochranu zdraví na pracovišti a podporuje trvalý rozvoj směřující ke zlepšení pracovního prostředí a zejména bezpečnosti zaměstnanců.

Rozhodující roli při jejich praktické realizaci hrají v jednotlivých závodech skupiny Rheinmetall manažeři a zástupci zaměstnanců závodů a odborů. V této souvislosti spolupracují stávající výbory pro ochranu zdraví a bezpečnosti, bezpečnostní experti, podnikoví lékaři i řídící pracovníci z oblasti zdravotního managementu.

2.5 KVALIFIKACE

Dovednosti a znalosti pracovníků mají pro společnost Rheinmetall na všech pracovištích po celém světě velký význam při zajišťování budoucnosti. Společnost Rheinmetall proto podporuje opatření ke zvýšení kvalifikace svých zaměstnanců.

2.6 OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Produkty a služby skupiny Rheinmetall by měly být i v budoucnosti šetrné k životnímu prostředí. Ochrana životního prostředí a zlepšování životních podmínek a podmínek životního prostředí představují zásadní podnikatelské cíle skupiny Rheinmetall. pro dosažení a dodržování evropských a mezinárodních environmentálních standardů v praxi spolupracujeme s příslušnými místními institucemi a svazy.



3 ROLE ZÁSTUPCŮ ZAMĚŠTNANCŮ A PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

3.1 SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ / PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Právo zaměstnanců skupiny Rheinmetall svobodně vytvářet odbory dle vlastní volby, vstupovat do nich a být v nich aktivní je uznáno na základě úmluvy ILO 87. Přesná úprava závisí na národních právních předpisech, kolektivních smlouvách a zvycích.

Společnost Rheinmetall a zástupci zaměstnanců, resp. odborů by měli dodržovat demokratické zásady tak, aby se mohli zaměstnanci svobodně a čestně rozhodovat, zda chtějí vytvořit zájmová zastoupení nebo se k zájmovým zastoupením připojit, a aby se v takovém případě mohli rozhodnout pro svého zástupce podle vlastní volby. Společnost a její vedoucí pracovníci musí jednat neutrálně a nesmí ovlivňovat svobodný výběr zaměstnanců formou nátlaku či jiného nepřijatelného zasahování. To se nevztahuje na práva společnosti týkající se vedení a provozu společnosti (např. úprava pracovních podmínek), pokud opatření společnosti jako taková nesměřují k omezování odborové organizace. Rheinmetall Group se řídí Úmluvou ILO 98 a akceptuje svobodu kolektivního vyjednávání a výsledky kolektivního vyjednávání na základě národních předpisů, které se dotýkají příslušné společnosti firmy Rheinmetall Group. Smluvní strany získají po konzultaci s kompetentním vedením přístup do závodů, pokud to odpovídá národním zákonným předpisům a je to na regionální úrovni běžné.

3.2 KONSTRUKTIVNÍ SPOLUPRÁCE

Společnosti skupiny Rheinmetall Group, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jednotlivých závodů a odborů spolupracují otevřeně a v duchu konstruktivního a kooperativního řešení konfliktů při hájení svých oboustranných zájmů. Je třeba usilovat o spravedlivé vyvážení ekonomických zájmů společnosti Rheinmetall Group a jejich příslušných společností i zájmů zaměstnanců.



4 PROVÁDĚNÍ A REALIZACE

4.1 ROZSAH PLATNOSTI

Tyto zásady sociální odpovědnosti se vztahují na veškeré domácí a zahraniční společnosti skupiny Rheinmetall Group, ve kterých má Rheinmetall vedoucí postavení. Rovněž u společností, ve kterých společnost Rheinmetall vedoucí postavení nemá nebo ve kterých má menšinový podíl, se společnost Rheinmetall v rámci svých možností zasadí o to, aby byly uplatňovány dohodnuté zásady společenské odpovědnosti jako celek nebo aby byla zavedena jiná srovnatelná pravidla chování.

Zásady sociální odpovědnosti zavazují vedoucí pracovníky i zaměstnance na všech úrovních k akceptování, dodržování a podpoře sjednaných principů. Odpovědnost nese vedení příslušných podnikatelských jednotek a tam, kde existuje, zastoupení zaměstnanců či smluvní strany.

4.2 PROJEDNÁVÁNÍ ZÁSAD SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI

Zásady budou vhodnou formou sděleny všem manažerům, zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců v rámci celého koncernu. Kdykoli budou všem zaměstnancům i externím třetím osobám k nahlédnutí na intranetu a internetu a budou trvale k dispozici na vývěskách. V neposlední řadě to znamená, že zásady budou přeloženy do všech jazyků, kterými se hovoří v závodech společnosti Rheinmetall Group.

Informační a komunikační činnosti zaměřené na informování zaměstnanců a nabídka školení pro vedení podniků a zástupce zaměstnanců budou projednány se zástupci zaměstnanců přímo na místě a realizovány, resp. prováděny společně.

4.3 RESPEKTOVÁNÍ A DODRŽOVÁNÍ UJEDNÁNÍ ZE STRANY OBCHODNÍCH PARTNERŮ

Společnost Rheinmetall Group se zavazuje projednat toto ujednání ve svých dceřiných společnostech, společných podnicích i s obchodními partnery. Vyzve je, aby rovněž uplatňovali zásady obsažené v této dohodě.

Dodržování zásad obsažených v této dohodě by mělo být zohledněno při výběru a hodnocení dodavatelů, subdodavatelů a poskytovatelů služeb. V případě porušení těchto zásad, zásadních pracovních norem a předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti by se měla zvážít opatření společnosti Rheinmetall Group vůči dotyčné společnosti.

4.4 HLÁŠENÍ NESPRÁVNÉHO POČÍNÁNÍ A PŘESTUPKŮ

Zaměstnanci a jejich zástupci mají právo písemně nebo ústně oznámit vedení společnosti, místním zástupcům zaměstnanců, Evropské radě zaměstnanců nebo odborové ústředny IndustriALL Global Union jakékoli problémy, nesprávné počínání či údajné nebo skutečné porušení dohodnutých zásad. Informace mohou být sděleny rovněž důvěrně, buď vedoucímu kontrolního odboru (compliance officer) příslušné společnosti, anonymně prostřednictvím elektronického systému oznamovatelů nebo prostřednictvím ombudsmana. Je nutné zajistit ochranu oznamovatelů; nesmí být vystaveni žádnému znevýhodnění.

4.5 ZPRACOVÁNÍ PŘESTUPKŮ

Upozornění na zjištěné podezřelé případy, nesprávné počínání nebo porušování pravidel se vyšetřují důsledně a nestranně. V případě oprávněných stížností nejdříve odpovědné osoby přímo na místě zváží vhodná opatření k nápravě situace. Využijí všechny možnosti pro vyřešení konfliktu přímo na místě. Hlavní prioritou jsou přitom důvěrnost a diskrétnost.

4.6 INFORMACE A PORADENSTVÍ V PŘÍPADĚ PŘESTUPKU

V případě stížností nebo upozornění zásadního významu, které nelze vyřešit přímo na místě, se Rheinmetall Group těmito upozorněními zabývá se zapojením ředitele pro pracovní záležitosti společnosti Rheinmetall AG.

Takové stížnosti či upozornění sdělí Rheinmetall Group prezidiu Evropské rady zaměstnanců, a to v dostatečném předstihu před dalším zasedáním prezidia Evropské rady zaměstnanců. Společnost Rheinmetall Group a prezidium Evropské rady zaměstnanců se v takovém případě společně poradí a vymění si návrhy na řešení.

Debate probíhá na schůzi prezidia v prezidiu Evropské rady zaměstnanců a může proběhnout za účasti odborové ústředny IndustriALL Global Union, zpravidla zastoupené odborovým EBR-koordinátorem.

Ředitel pro pracovní záležitosti společnosti Rheinmetall AG musí o tématech diskutovaných na zasedání prezidia ihned po zasedání informovat odborovou ústřednu IndustriALL Global Union.

V duchu spolupráce založené na důvěře zachovávají zúčastněné strany o získaných informacích vůči veřejnosti mlčenlivost.



5 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 5.1** Strany se dohodly, že jakékoli rozdíly vyplývající z výkladu a realizace této dohody budou prověřeny společně s cílem jejich vyřešení.
- 5.2** Tato dohoda je platná od okamžiku jejího podpisu. Zůstává v platnosti, dokud jedna ze smluvních stran dohodu nevypoví. Výpověď musí být druhé straně oznámena písemně ve lhůtě tří kalendářních měsíců ke konci měsíce.
- 5.3** Po uplynutí výpovědní lhůty ztrácí dohoda s okamžitou účinností svou platnost.
- 5.4** Z této dohody nelze odvodit žádné individuální nároky ani nároky třetích stran. Platí to i pro strany této dohody, tzn. tato dohoda nemá mezi stranami žádný právní účinek.

Düsseldorf, 12. října 2018

Představenstvo
Rheinmetall AG

Evropská rada
zaměstnanců

IndustriALL
Global Union





RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com