



FAIR2ALL

RHEINMETALL समूह
की सामाजिक जिम्मेदारी के सिद्धांतों की
वैश्विक रूपरेखा का समझौता

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**

 **RHEINMETALL**
GROUP





प्रस्तावना

Rheinmetall गतिशीलता और सुरक्षा के लिए एक अंतरराष्ट्रीय रूप से परिचालन प्रौद्योगिकी समूह है। जर्मनी में सौ सबसे बड़े सूचीबद्ध संस्थानों में से एक है। Rheinmetall समूह की कंपनियां दुनिया भर में संचालित होती हैं एवं विभिन्न देशों और क्षेत्रों में आर्थिक, पर्यावरण, सामाजिक, कानूनी और राजनैतिक परिस्थितियों में अंतरराष्ट्रीय उत्पादन साइटों के साथ एकीकृत हैं। कंपनी अपनी सामाजिक जम्मेदारी, खुले विश्व व्यापार और नष्टिपक्ष प्रतिसिपर्धा के साथ-साथ वैध, टिकाऊ, ईमानदार और सामाजिक-नैतिक जम्मेदार व्यवहार के लिए प्रतिबद्ध है।

स्थायी व्यवसाय हमेशा व्यवसाय और उत्पादन प्रक्रियाओं का एक अभिन्न अंग रहा है और कंपनी के दीर्घकालीन भविष्य को सुरक्षित करने के लिए कार्य करता है, जो कि 125 से अधिक वर्षों के सफल इतिहास पर आधारित है।

Rheinmetall Group में शेयरधारकों, कर्मचारियों, ग्राहकों और अन्य हितधारकों के साथ-साथ पर्यावरण और सामाजिक पहलुओं के हितों को अधिक से अधिक विचाराधीन लेने के दृष्टिकोण का अनुसरण करता है। इस रूपरेखा समझौते के साथ, Rheinmetall AG का कार्यकारी बोर्ड, Rheinmetall AG के यूरोपीय कार्य परिषद और इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन, उनके सामाजिक उत्तरदायित्व के सामान्य सिद्धांतों का दस्तावेज बनाते हैं।

RHEINMETALL समूह

- कंपनी के अंतरराष्ट्रीयकरण और अर्थव्यवस्था के बढ़ते वैश्वीकरण की प्रक्रिया में ज़िम्मेदार उद्यमशीलता को बढ़ावा देने की पहल का स्वागत करता है।
- मानवाधिकारों की संयुक्त राष्ट्र सार्वभौमिक घोषणा को पूरी तरह से मान्यता देता है।
- इस समझौते के अनुसार, यह अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संगठन (ILO) के मूल और सामाजिक मानकों के द्वारा मार्गदर्शित है। यदि राष्ट्रीय स्तर पर लागू विनियम, उद्योग के मानकों या इस समझौते में एक ही विषय वस्तु शामिल है, तो कड़े प्रावधानों को हमेशा लागू किया जाना चाहिए, जब तक कि संबंधित कारवाई अवैध नहीं होगी।
- उद्देश्य Rheinmetall समूह कर्मचारियों के बीच वैश्वीकरण के अपरिवर्तनीय प्रक्रिया के करण व्यक्तिपरक भय और/या अनिश्चितताओं पर आरंभ होने से रोकना है।
- स्थायी वैश्विक आर्थिक विकास और नई या मौजूदा रोजगार के निर्माण के माध्यम से वैश्वीकरण की एक सकारात्मक धारणा को सुविधाजनक बनाना चाहता है।
- यह माना जाता है कि सामाजिक ज़िम्मेदारी की धारणा मूल्य उन मुख्य कॉर्पोरेट संबंधन का एक अनिवार्य हिस्सा है और Rheinmetall समूह की दीर्घकालिक सफलता में एक महत्वपूर्ण कारक था और है। Rheinmetall, इस दृष्टिकोण के साथ, स्थानों और संस्थाओं में सामाजिक शांति के साथ-साथ भविष्य में कर्मचारियों की समृद्धि में योगदान करना चाहता है।

Rheinmetall समूह नवीन तकनीकी समाधानों के साथ गतिशीलता और सुरक्षा के क्षेत्रों में नए मानक स्थापित करना जारी रख सकता है - आधुनिक संस्थाओं की केंद्रीय बुनियादी जरूरतें, जो कंपनी के लिए नरितर विकास और विकास की संभावनाओं को खोलती है। सभी हितधारकों के हितों में, Rheinmetall अपने व्यवसाय के सतत विकास के लिए प्रयास करता है, जो तकनीकी और आर्थिक प्रदर्शन के अलावा, उद्यमशीलता के प्रदर्शन पर भी आधारित है।

आर्थिक दक्षता, सामाजिक ज़िम्मेदारी और स्थिरता के बीच संघर्ष के क्षेत्र में, Rheinmetall मध्यम और दीर्घकालिक रणनीतिक और परिचालन योजना के साथ-साथ रोजमरा के कॉर्पोरेट नरिणयों के साथ आर्थिक, पारिस्थितिक और सामाजिक लक्ष्यों को संयोजित करने का हर संभव प्रयास करता है।

Rheinmetall समूह कर्मचारियों, ग्राहकों, आपूर्तिकर्ताओं, संस्थागत वकालत समूहों और अन्य हितधारकों के लिए सहमत सदिधांतों का संचार करता है और उन्हें अपनी कॉर्पोरेट नीति में सदिधांतों को लागू करने के लिए स्पष्ट रूप से प्रोत्साहित करता है।

पार्टियां Rheinmetall समूह और उसके कर्मचारियों के लिए अपनी ज़िम्मेदारी स्वीकार करती हैं और आश्वस्त हैं कि इस समझौते में दिए गए सदिधांत कॉर्पोरेट संस्कृति और विभागीय, श्रेणीबद्ध और राष्ट्रीय सीमाओं के पार Rheinmetall समूह में बेहतर सह-अस्तित्व में महत्वपूर्ण योगदान देंगे।







1 मानव अधिकार

1.1 मानव अधिकार

पार्टियां संयुक्त राष्ट्र सार्वभौमिक मानवाधिकारों की घोषणा के लिए प्रतर्बद्ध हैं, और इसकी सभी संभावनाओं में इस घोषणा के सिद्धांतों के पालन का समर्थन करती हैं।

1.2 समान अधिकार और गैर-भेदभाव

Rheinmetall समूह चयन, भर्ती, रोजगार, कर्मचारियों की पदोन्नति और तरक्की में समान अवसर को बढ़ावा देता है और किसी भी भेदभाव से बचने के लिए उपक्रम करता है जब तक कि संबंधित कार्रवाई गैरकानूनी न हो।

Rheinmetall सुनिश्चित करता है कि समान वर्तन के लागू कानूनों का अनुपालन किया जाए। Rheinmetall समूह के कर्मचारी सभी लोगों, उनकी व्यक्तिगत गरिमा, उनके व्यक्तिगत अधिकारों और उनकी नजिता का सम्मान करते हैं। किसी को भी उसकी राष्ट्रीयता, त्वचा का रंग, जातीयता या सामाजिक मूल, व्यक्तिगत या वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था या मातृत्व, धर्म या विश्वास, आयु, बाधा, शारीरिक संवर्धन, लिंग, उपस्थिति, यौन अभिविन्यास, दुनिया और राजनीतिक दृष्टिकोण और किसी पार्टी या कंपनी या ट्रेड यूनियन में सदस्यता या प्रतिनिधित्व, के कारण गलत व्यवहार, हानि, उत्पीड़न, हाशिए या पक्षपात से व्यवहार करने की अनुमति नहीं है, जब तक कि संबंधित कार्रवाई गैरकानूनी नहीं है। कर्मचारियों के साथ अलग व्यवहार नहीं हो सकता है, जब तक कि संबंधित कार्रवाई गैरकानूनी नहीं होगी।

1.3 सम्मान, विश्वास, खुलापन

सभी प्रभागों और क्षेत्रों में सभी स्तरों पर बोर्ड के सदस्यों, अधिकारियों और कर्मचारियों के बीच संबंध कंपनी के सामान्य लक्ष्यों को प्राप्त करने के हितों में सम्मान, विश्वास और खुलेपन की विशेषता है।

प्रबंधकों और कर्मचारियों को सहिष्णु, सहकारी और विचारशील बातचीत के माध्यम से उत्पादक कार्यों के माहौल में योगदान देता है।

Rheinmetall समूह के अधिकारी कार्यस्थल में अपने व्यवहार से एक रोल मॉडल हैं। वे सक्रिय रूप से और खुले तौर पर संवाद करते हैं और अपने कर्मचारियों के साथ उचित और प्रशंसनीय व्यवहार करते हैं। वे उन्हें बढ़ावा देने और उचित तरीके से अपनी उपलब्धियों को प्रतिष्ठित करने की ज़िम्मेदारी देते हैं।

मानव और सांस्कृतिक विविधता सहयोग में और कॉर्पोरेट संस्कृति के लिए एक संवर्धन है। संबंधित संस्कृतियों और देशों के परंपराओं, रीति-रिवाजों और सामाजिक मूल्यों, जसिमें Rheinmetall समूह लेनदेन को रोज़मर्रा के संचालन में ध्यान में रखा जाता है।



1.4 संरक्षित काम का माहौल

ILO सम्मलेन 111 के अनुसार पार्टियों, सभी कर्मचारियों की गरमा का समर्थन करती है और, एक समावेशी और सहायक कार्य वातावरण में, अवांछित अंतरिक या अशोभनीय प्रस्तावों, अपमानजनक टिप्पणियों, शारीरिक हिसा, मौखिक हमले, मनोवैज्ञानिक उत्पीड़न, दृश्य उत्पीड़न अनुचित इशारों। और अपमानजनक व्यवहार जैसे उत्पीड़न, धमकी, जबरदस्ती या धमकाने से मुक्त कार्य का समर्थन करती है। छेड़छाड़ करनेवाले और गवाहों के सन्दर्भ में दुरुव्यवहार के संकेतों पर लगातार ध्यान रखा जाता।

1.5 जबरदस्ती और बाल श्रम

Rheinmetall समूह किसी भी प्रकार के जबरन श्रम का खंडन करता है और इसका इस्तेमाल विशेष रूप से श्रमिकों की भरती में, एक अनुशासनात्मक उपाय के रूप में, हड़ताल में भाग लेने के लिए सजा के रूप में या जातीय, सामाजिक, राष्ट्रीय या धार्मिक भेदभाव के उपाय के रूप में नहीं करता है (ILO सम्मेलन 29 और 105)।

बाल श्रम नषिद्ध है (ILO सम्मेलन 138 और 182)। कर्मचारियों की न्यूनतम आयु संबंधित राज्य कानूनों या सामूहिक समझौतों द्वारा शासित होती है, जहां तक ये ILO सम्मेलन 138 में निर्धारित न्यूनतम रोजगार की उम्र से नीचे नहीं आते हैं। कशिशों के कानूनी रोजगार से उनके शारीरिक और मानसिक विकास को खतरा नहीं होना चाहिए।

2 कार्य परस्थितियां और रोजगार

2.1 पारिश्रमिक / भुगतान

सभी कर्मचारियों के लिए उचित पारिश्रमिक का अधिकार मान्यता प्राप्त है। पारिश्रमिक / भुगतान और अन्य लाभ (सामाजिक लाभ, छुट्टियां, आदि) नष्टपक्षता के सिद्धांत का पालन करते हैं और कम से कम संबंधित राष्ट्रीय, वैधानिक मानकों का पालन करते हैं। जहां तक इस क्षेत्र में प्रथागत है, कर्मचारियों को एक लिखित, पाठ्य या डिजिटल वेतन प्राप्त होती है, जो स्पष्ट रूप से और आसानी से सभी मजदूरी और अतिरिक्त लाभ और किसी भी कटौती को दिखाती है। यदि संबंधित बलिगि क्षेत्रीय रूप से प्रचलित नहीं है, तो कर्मचारी अनुरोध पर इसे प्राप्त कर सकते हैं। कमजोरियों को पढ़ने और समझने में असुविधा के मामलों में, एक मौखिक स्पष्टीकरण प्रदान किया जाता है।

2.2 कार्य के घण्ट

Rheinmetall संबंधित राष्ट्रीय नियमों और काम के घंटे और नियमों के रूप से सशुल्क छुट्टी पर समझौतों का अनुपालन सुनिश्चित करता है। ओवरटाइम सहित काम के घंटे, कानूनी और / या सामूहिक रूप से संबंधित देशों में उपलब्ध अधिकतम काम के घंटे से अधिक नहीं होने चाहिए।



2.3 सतत रोजगार

Rheinmetall एक सुरक्षित नौकरी और टिकाऊ, प्रत्यक्ष और स्थायी रोजगार के महत्व को पहचानता है। Rheinmetall यह सुनिश्चित करने के लिए प्रयासरत है कि हर काम लागू कानूनी ढांचे में किया जाता है, और इसके प्रभाव क्षेत्र के दायरे में, नियुक्त किए गए बाहरी तृतीय पक्षों पर कार्य करता है।

2.4 कार्य और स्वास्थ्य सुरक्षा

स्वास्थ्य सुरक्षा और व्यावसायिक सुरक्षा सर्वोच्च प्राथमिकता है। Rheinmetall राष्ट्रीय नियमों के अनुसार कार्यस्थल पर व्यावसायिक और स्वास्थ्य सुरक्षा की गारंटी देता है तथा यूरोपीय समूह की कंपनियों के लिए लागू स्वास्थ्य प्रबंधन समझौता (जब तक इसमें कठोर नियम शामिल हैं) और काम के माहौल को बेहतर बनाने के लिए निरंतर विकास का समर्थन करता है, विशेष रूप से कर्मचारियों की सुरक्षा।

Rheinmetall समूह की कंपनियों में, प्रबंधक, साथ ही कंपनी और ट्रेड यूनियन कर्मचारी प्रतिनिधि, उनके व्यावहारिक कार्यान्वयन में निर्णायक भूमिका निभाते हैं। इस संदर्भ में, मौजूदा स्वास्थ्य और सुरक्षा समितियाँ, सुरक्षा विशेषज्ञ, व्यावसायिक स्वास्थ्य चिकित्सक और स्वास्थ्य प्रबंधन समितियाँ निकट सहयोग करती हैं।

2.5 पात्रता

Rheinmetall में भविष्य को सुरक्षित करने के लिए दुनिया भर में सभी स्थानों पर कर्मचारियों के मौजूदा कौशल और ज्ञान का बहुत महत्व है। Rheinmetall इसलिए अपने कर्मचारियों को पात्र बनाने के उपायों का समर्थन और प्रचार करता है।

2.6 पर्यावरण सुरक्षा

Rheinmetall समूह के उत्पादों और सेवाओं का पर्यावरण के अनुकूल होना आवश्यक है। पर्यावरण की रक्षा करना और जीवनशैली और पर्यावरण की स्थिति में सुधार करना, Rheinmetall समूह के प्रमुख कॉर्पोरेट लक्ष्य हैं। यूरोपीय और अंतरराष्ट्रीय पर्यावरण मानकों को प्राप्त करने और अनुपालन करने के लिए, यह प्रासंगिक स्थानीय संस्थानों और संघों के साथ काम करने में है।



3 कर्मचारी प्रतिनिधियों की भूमिका और ट्रेड यूनियन अधिकार

3.1 संगठन स्वतंत्र/सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार

Rheinmetall Group के कर्मचारियों का अधिकार स्वतंत्र रूप से शामिल होने, शामिल होने और अपनी पसंद के यूनियनों में सक्रिय रहने के लिए ILO सम्मलेन 87 के आधार पर मान्यता प्राप्त है। सटीक वन्यास राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक समझौतों और रीति-रिवाजों पर निर्भर करता है। Rheinmetall और उसके कर्मचारियों या कार्य संघ के प्रतिनिधियों को यह सुनिश्चित करने के लिए लोकतांत्रिक सिद्धांतों का पालन करना चाहिए कि कर्मचारी एक स्वतंत्र और निष्पक्ष निर्णय ले सकते हैं, चाहे वे अपने हितों का प्रतिनिधित्व करना चाहते हों या एक लॉबी में शामिल हों, और इस तरह के मामले में उनके प्रतिनिधिका स्वतंत्र चुनाव अपनी पसंद बनाई जा सकती है। कंपनी और उसके अधिकारियों को निष्पक्ष तरीके से काम करने और दबाव या अन्यथा अनुचित तरीके से हस्तक्षेप करके कर्मचारियों की मुक्त पसंद को प्रभावित करने की आवश्यकता नहीं है। यह कंपनी के प्रबंधन और संचालन (जैसे कार्य परस्थितियों की रचना) के संबंध में कंपनी के अधिकारों पर लागू नहीं होता है, जब तक कि कंपनी की कारवाइयां ऐसे नहीं होती हैं जिनका उद्देश्य ट्रेड यूनियन संगठन में बाधा डालना है। Rheinmetall समूह ILO सम्मलेन 98 द्वारा निर्देशित होता है और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता और राष्ट्रीय नियमों के आधार पर सामूहिक सौदेबाजी के परिणामों को स्वीकार करता है, जो Rheinmetall समूह की संबंधित कंपनी को प्रभावित करता है। अनुबंध करने वाले पक्ष, जम्मेदार प्रबंधन से परामर्श करने के बाद, प्रतिष्ठानों तक पहुंच प्राप्त करेंगे, क्योंकि यह राष्ट्रीय कानूनी आवश्यकताओं से मेल खाती है और क्षेत्रीय रूप से प्रथागत है।

3.2 सकारात्मक सहकार्य

Rheinmetall समूह की कंपनियां, कर्मचारी और कंपनी और ट्रेड यूनियन कर्मचारी प्रतिनिधि अपने आपसी हितों की रक्षा करते हुए, रचनात्मक और सहकारी संघर्ष नपिटान की भावना के साथ मिलकर काम करते हैं। Rheinmetall समूह और इसकी सहयोगी कंपनियों के आर्थिक हितों के साथ-साथ कर्मचारियों के हितों के बीच उचित संतुलन की मांग की जाती है।



4 कर्षियान् वयन और कार् यान् वयन

4.1 व्यापकता

सामाजिक जम्मेदारी के ये सिद्धांत Rheinmetall समूह की सभी घरेलू और विदेशी कंपनियों पर लागू होते हैं जिसमें Rheinmetall औद्योगिक नेतृत्व का अभ्यास करता है। यहां तक कि उन कंपनियों में जहां Rheinmetall औद्योगिक नेतृत्व या अल्पसंख्यक हितों का प्रयोग नहीं करती है, Rheinmetall यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि सामाजिक जम्मेदारी के सहमत सिद्धांतों को उनकी संपूर्णता में लागू किया जाता है या अन्यथा व्यवहार के समान नियम पेश किए जाते हैं।

सामाजिक जम्मेदारी के सिद्धांतों को स्वीकृत सिद्धांतों को स्वीकार करने, पालन करने और बढ़ावा देने के लिए सभी स्तरों पर संबंधों और कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। जहां कर्मचारी प्रतिनिधि और अनुबंध दल उपलब्ध हैं, वहां संबंधित व्यावसायिक इकाइयों तथा पार्टियों के संबंधक जम्मेदार हैं।

4.2 सामाजिक जम्मेदारी के सिद्धांतों का सम्प्रेषण

मूलभूत सिद्धांतों को उचित स्वरूप में सभी व्यावसायिक इकाइयों, प्रबंधन, कर्मचारियों और कर्मचारी प्रतिनिधियों के ध्यान में लाया जाता है। उन्हें सभी कर्मचारियों और बाहरी पक्षों द्वारा किसी भी समय इंटरनेट, इंटरनेट और स्थायी पोस्टिंग के माध्यम से देखा जा सकता है। इसका मतलब यह कतई नहीं है, कि सिद्धांतों का अनुवाद Rheinmetall समूह की साइटों पर बोली जाने वाली सभी भाषाओं में किया जाता है।

कर्मचारियों को सूचित करने के लिए सूचना और संचार उपायों के साथ-साथ संयंत्र प्रबंधन और कर्मचारी अभ्यावेदन के लिए प्रशिक्षण पाठ्यक्रम पर स्थानीय कर्मचारी प्रतिनिधियों के साथ चर्चा की जाती है और उन्हें लागू या एक साथ किया जाता है।

4.3 व्यवसाय भागीदारों द्वारा पालन और अनुपालन

Rheinmetall समूह इस समझौते को अपनी सहायक कंपनी, संयुक्त उद्यम और व्यावसायिक साझेदारों तक पहुंचाने का काम करता है। यह उन्हें इस समझौते में नहिंति सिद्धांतों को लागू करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

इस समझौते में नहिंति सिद्धांतों के अनुपालन को आपूर्तिकर्ताओं, उप-ठेकेदारों और सेवा प्रदाताओं के चयन और मूल्यांकन में माना जाना चाहिए।

इन सिद्धांतों, बुनियादी श्रम मानकों और स्वास्थ्य और सुरक्षा नियमों के उल्लंघन की स्थिति में, Rheinmetall समूह के उपायों को संबंधित कंपनी के लिए माना जाएगा।

4.4 दुराचार और उल्लंघन की रिपोर्ट

कर्मचारियों और उनके कर्मचारी प्रतिनिधियों को लिखित रूप में या मौखिक रूप से कंपनी प्रबंधन, स्थानीय कर्मचारी प्रतिनिधियों, यूरोपीय कार्य प्रबंधन या इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन को किसी भी समस्या, दुराचार या कथति या वास्तविक सिद्धांतों के वास्तविक उल्लंघनों के बारे में रिपोर्ट करने का अधिकार है। कंपनियों में अनुपालन अधिकारियों को गोपनीय रूप से सूचना भेजी जा सकती है या इलेक्ट्रॉनिक व्हिसलब्लोअर प्रणाली के माध्यम से या लोकपाल के माध्यम से गुमनाम रूप से बताया जा सकता है। व्हिसलब्लोअर्स की सुरक्षा सुनिश्चित की जानी चाहिए; उनके लिए कोई अवांछित परिणाम नहीं होना चाहिए।

4.5 उल्लंघनों को संभालना

उजागर हुई महत्वपूर्ण घटनाओं, दुर्व्यवहार या नियमों के उल्लंघन के संकेतों की बिना किसी पूर्वाग्रह के जांच की जाती है। वैध शिकायतों के मामले में, जम्मेदार स्थानीय अधिकारी सबसे पहले स्थिति को मापने के लिए उपयुक्त उपायों पर सलाह देंगे। वे संघर्ष के स्थानीय निपटान के लिए सभी संभावनाओं का फायदा उठाते हैं। गोपनीयता और वैकिक सर्वोच्च प्राथमिकता है।

4.6 उल्लंघन के बारे में जानकारी और सलाह

शिकायते या मूलभूत महत्व के संकेतों के मामले में जिन्हें स्थानीय तरीकों से हल नहीं किया जा सकता है, Rheinmetall समूह, Rheinmetall AG के लेबर डायरेक्टर की भागीदारी में नरिदेशों का पालन करेगा।

Rheinmetall समूह, यूरोपियन कार्य परिषद की प्रेसिडियम की अगली बैठक से पहले समय रहते यूरोपियन कार्य परिषद की प्रेसिडियम को सूचित करेगा। Rheinmetall समूह और यूरोपीय कार्य परिषद के प्रेसिडियम संयुक्त रूप से ऐसे मामले में सलाह देते हैं और समाधान के लिए प्रस्तावों का आदान-प्रदान करते हैं।

यह आदानप्रदान यूरोपीय कार्य परिषद के कार्यालय में एक कार्यालयीन बैठक के दौरान होता है और इसे इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन के प्रतिनिधियों, जो आमतौर पर EWC - समन्वयक होते हैं, की उपस्थिति में आयोजित किया जा सकता है।

Rheinmetall AG के कार्य निदेशक को मीटिंग के तुरंत बाद इस तरह के प्रेसिडियम बैठक में चर्चा की गई वषियों की जानकारी इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन को सूचित करना चाहिए। विश्वासपरक सहयोग की भावना के लिए, पार्टियां प्राप्त जानकारी की गोपनीयता का ध्यान रखती हैं।



5 अंतर्निहित प्रावधान

- 5.1 पार्टियां इस बात से सहमत हैं कि इस समझौते की व्याख्या और कार्यान्वयन से उत्पन्न किसी भी मतभेद को हल करने के उद्देश्य के साथ जांच की जाएगी।
- 5.2 समझौता हस्ताक्षर करने की तारीख से वैध है। यह तब तक मान्य रहता है जब तक कि अनुबंध करने वाले पक्षों में से एक समझौते को समाप्त नहीं कर देता। समाप्तिको प्रत्येक माह के अंत में तीन कैलेंडर महीनों की नोटिस अवधि के साथ अन्य पक्षों को लिखित रूप में अधिसूचित किया जाना चाहिए।
- 5.3 नोटिस की अवधिसमाप्त होने के बाद, समझौता तत्काल प्रभाव से अपनी वैधता खो देता है।
- 5.4 इस समझौते से किसी भी व्यक्ति के दावे या तीसरे पक्ष के दावे प्राप्त नहीं किए जा सकते हैं। यह इस समझौते के पक्षकारों पर भी लागू होता है, अर्थात् इस समझौते का पक्षों के बीच कोई कानूनी प्रभाव नहीं है।

ड. युसेलडॉर्फ, 12 अक्टूबर 2018

रू. हाईनमेटाल एजी का
कार्यकारी मंडल

यूरोपीय कार्य परिषद

IndustriALL
Global Union





RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com