



FAIR2ALL

ACORDO-QUADRO GLOBAL SOBRE OS PRINCÍPIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DO GRUPO RHEINMETALL

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**







PREÂMBULO

A Rheinmetall é um grupo de tecnologia que opera internacionalmente nas áreas de mobilidade e segurança. A empresa é uma das cem maiores corporações cotadas na bolsa da Alemanha. As empresas do Grupo Rheinmetall operam em todo mundo e fazem parte das condições econômicas, ecológicas, sociais, legais e políticas de diversos países e regiões com suas unidades de produção internacionais. Com sua responsabilidade social, a empresa está comprometida com o comércio mundial aberto e a concorrência justa, bem como com o comportamento legal, sustentável, íntegro e ético.

A gestão sustentável sempre foi parte integrante dos processos de negócio e produção e serve para garantir o futuro em longo prazo da empresa, que conta com mais de 125 anos de história de sucesso.

No Grupo Rheinmetall é adotada uma abordagem de considerar os aspectos sociais e ecológicos ao máximo ao implementar as metas estratégicas e corporativas de interesse dos acionistas, funcionários, clientes e demais partes interessadas. Com este acordo-quadro, a diretoria da Rheinmetall AG, o Comitê Empresarial Europeu da Rheinmetall AG e a IndustriALL Global Union documentam seus princípios comuns de responsabilidade social.

O GRUPO RHEINMETALL

- acolhe as iniciativas de promoção de um empreendedorismo responsável no processo em andamento de internacionalização da empresa e a crescente globalização da economia.
- reconhece plenamente a Declaração Universal dos Direitos das Nações Unidas em sua totalidade.
- se orienta com base neste acordo às normas centrais e sociais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Se os regulamentos vigentes em nível nacional, os padrões da indústria ou este acordo contiverem o mesmo princípio, as disposições mais rigorosas devem sempre ser aplicadas, a menos que a ação associada seja ilegal.
- deseja evitar que o processo irreversível da globalização provoque medos subjetivos e/ou inseguranças nos funcionários do Grupo Rheinmetall.
- deseja transmitir uma percepção positiva da globalização através de um desenvolvimento econômico global sustentável e a criação de empregos novos ou a manutenção dos postos de trabalho existentes.
- está convencido de que a percepção da responsabilidade social faz parte da gestão corporativa e é um fator importante no sucesso em longo prazo do Grupo Rheinmetall. Com esta atitude, a Rheinmetall quer contribuir para a paz social nos locais e nas sociedades, bem como para a prosperidade dos funcionários no futuro.

O Grupo Rheinmetall também pode estabelecer novos padrões nas áreas de mobilidade e segurança com soluções tecnológicas inovadoras – as necessidades básicas centrais da sociedade moderna, que continuamente abrem portas para o crescimento e o potencial de desenvolvimento da empresa. No interesse de todas as partes interessadas, a Rheinmetall busca o desenvolvimento sustentável de seus negócios, que se baseiam não só no desempenho tecnológico e econômico, mas também na performance empresarial.

Na área de conflito da eficiência econômica, responsabilidade social e sustentabilidade, a Rheinmetall fará de tudo para combinar os objetivos econômicos, ecológicos e sociais com o planejamento estratégico de médio e longo prazo, bem como com as decisões corporativas diárias.

O Grupo Rheinmetall comunica os princípios acordados aos funcionários, clientes, fornecedores, representações de interesse institucionais e outras partes interessadas e os incentiva expressamente a aplicar ou considerar esses princípios em sua própria política corporativa.

As partes reconhecem sua responsabilidade pelo Grupo Rheinmetall e seus funcionários e estão convencidas de que os princípios estabelecidos neste acordo darão uma contribuição importante à cultura corporativa e melhor coexistência no Grupo Rheinmetall além dos limites de departamento, hierarquia e fronteiras.







1 DIREITOS HUMANOS

1.1 DIREITOS HUMANOS

As partes estão comprometidas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas reconhecida internacionalmente e, com todas as suas capacidades, apoiam o cumprimento dos princípios desta declaração.

1.2 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

O Grupo Rheinmetall promove a igualdade de oportunidades na seleção, contratação, emprego, fomento e promoção dos funcionários e se compromete a evitar qualquer discriminação, a menos que a ação associada seja ilegal. A Rheinmetall garante que as leis aplicáveis de igualdade de tratamento sejam cumpridas. Os funcionários do Grupo Rheinmetall respeitam todas as pessoas, sua essência, seus direitos pessoais e sua privacidade. Ninguém pode ser tratado injustamente, prejudicado, assediado, excluído ou desfavorecido em razão de sua nacionalidade, cor da pele, origem étnica ou social, estado pessoal ou civil, gravidez ou maternidade, religião ou crença, idade, deficiência, constituição física, aparência, orientação sexual, visão de mundo e convicção política, gênero ou participação em um partido ou representação sindical ou profissional, a menos que a ação associada seja ilegal. Um tratamento diferente dos funcionários não pode ocorrer, a menos que a ação associada seja ilegal.

1.3 RESPEITO, CONFIANÇA, ABERTURA

As relações entre os membros do conselho, executivos e funcionários em todos os níveis, em todas as divisões e regiões, são caracterizadas por respeito, confiança e abertura no interesse de atingir os objetivos comuns da empresa. Gerentes e funcionários contribuem para um ambiente de trabalho produtivo por meio de interação tolerante, cooperativa e atenciosa. Os executivos do Grupo Rheinmetall dão o exemplo com seu comportamento no local de trabalho. Eles se comunicam ativa e abertamente e tratam seus funcionários de forma justa e com estima. Eles lhes dão a responsabilidade para promovê-los e dignificar suas realizações de maneira apropriada. A diversidade humana e cultural é algo que enriquece a cooperação e a cultura corporativa. Tradições, costumes e valores sociais das respectivas culturas e países nos quais o Grupo Rheinmetall opera são observados nas operações cotidianas.



1.4 AMBIENTE DE TRABALHO PROTEGIDO

De acordo com a Convenção 111 da OIT, as partes defendem que a dignidade de todos os funcionários seja protegida e eles possam trabalhar em um ambiente de inclusão e apoio, livre de tentativas de aproximação indesejáveis ou ofertas indecentes, comentários depreciativos, violência física, ataques verbais, compulsão psicológica, distúrbios visuais, gestos inadequados e comportamentos degradantes, como perseguições, intimidação, ameaças ou mobbing. Sinais de má conduta são investigados de forma consistente e com a devida consideração aos molestadores e testemunhas.

1.5 TRABALHO FORÇADO E INFANTIL

O Grupo Rheinmetall rejeita todas as formas de trabalho forçado e, em particular, não as utiliza no recrutamento de trabalhadores, como medida disciplinar, como punição pela participação em greves ou como medida de discriminação étnica, social, nacional ou religiosa (Convenções 29 e 105 da OIT).

O trabalho infantil é proibido (Convenções 138 e 182 da OIT). A idade mínima dos funcionários é regida pelas respectivas leis nacionais ou cláusulas de negociação coletiva, desde que não estejam abaixo da idade mínima de emprego estabelecida na Convenção 138 da OIT. O emprego legal de jovens não deve pôr em risco seu desenvolvimento físico e mental.



2 CONDIÇÕES DE TRABALHO E OCUPAÇÃO

2.1 REMUNERAÇÃO/PAGAMENTO

O direito a uma remuneração justa é reconhecido para todos os funcionários. A remuneração/pagamento e outros benefícios (benefícios sociais, férias etc.) seguem o princípio da igualdade e correspondem, no mínimo, às respectivas normas estatutárias nacionais.

Considerando as práticas da região, os funcionários recebem um cálculo salarial escrito, textual ou digital, que mostra clara e compreensivelmente todos os dados referentes ao salário e benefícios adicionais e quaisquer deduções. Se um cálculo nestes moldes não for regionalmente habitual, os funcionários receberão isso mediante solicitação. Em caso de problemas de leitura e compreensão, a explicação é feita oralmente.

2.2 HORAS DE TRABALHO

A Rheinmetall garante o cumprimento das respectivas regulamentações e acordos nacionais sobre jornada de trabalho e licença remunerada regular. O horário de trabalho, incluindo horas extras, não deve exceder o horário máximo legal e/ou coletivamente acordado nos respectivos países.



2.3 EMPREGO SUSTENTÁVEL

A Rheinmetall reconhece a importância de um trabalho seguro e de um emprego sustentável, direto e permanente. A Rheinmetall se esforça para garantir que cada trabalho seja realizado no quadro legal aplicável e, dentro do escopo de sua esfera de influência, vale para os terceirizados externos comissionados.

2.4 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A saúde e a segurança ocupacional são as principais prioridades. A Rheinmetall garante a segurança e saúde ocupacional no local de trabalho de acordo com os regulamentos nacionais ou com o Acordo de Gestão de Saúde aplicável às empresas do Grupo Europeu (na medida em que contém regulamentações mais rigorosas) e apoia o desenvolvimento contínuo para melhorar o ambiente de trabalho, em particular a segurança dos funcionários.

Nas empresas do Grupo Rheinmetall, os gestores, assim como os representantes das empresas e dos sindicatos, desempenham um papel decisivo na sua implementação prática. Neste contexto, os comitês existentes de saúde e segurança, especialistas em segurança, médicos da área de saúde ocupacional e comitês de gestão de gestão da saúde cooperam estreitamente.

2.5 QUALIFICAÇÃO

As habilidades e conhecimentos existentes dos funcionários são de grande importância para a Rheinmetall em todos os locais do mundo para garantir o futuro. A Rheinmetall, portanto, apoia e promove medidas para qualificar seus funcionários.

2.6 PROTEÇÃO AMBIENTAL

Os produtos e serviços do Grupo Rheinmetall devem continuar a ser ecologicamente corretos no futuro. Proteger o meio ambiente e melhorar as condições de vida e ambientais são metas importantes do Grupo Rheinmetall. Para atingir e manter os padrões ambientais europeus e internacionais, a empresa trabalha com as instituições e associações locais responsáveis.





3 PAPEL DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E DOS DIREITOS SINDICAIS

3.1 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO/DIREITO A NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O direito dos funcionários do Grupo Rheinmetall de formar livremente, ingressar e ser ativo em sindicatos de sua escolha é reconhecido com base na Convenção 87 da OIT. A estruturação exata depende das leis nacionais, acordos coletivos e costumes.

A Rheinmetall e os representantes dos trabalhadores/sindicatos devem cumprir os princípios democráticos para garantir que os funcionários possam tomar uma decisão livre e justa, quer queiram representar seus interesses ou se unir a um grupo de defesa e, nesse caso, eles têm a livre escolha de seus representantes. A empresa e seus executivos são obrigados a agir de forma neutra e não influenciar a livre escolha dos funcionários, seja por pressão ou intervindo de maneira inadequada. Isso não se aplica aos direitos da empresa em relação ao gerenciamento e operação da empresa (por exemplo, estabelecimento das condições de trabalho), a menos que as políticas da empresa, como tal, tenham o objetivo de obstruir a organização sindical.

O Grupo Rheinmetall se baseia na Convenção 98 da OIT e aceita a liberdade de negociação coletiva e os resultados da negociação coletiva com base nas regulamentações nacionais, que afetam a respectiva empresa do Grupo Rheinmetall. As partes contratantes, após consultar a gerência responsável, terão acesso aos estabelecimentos, desde que correspondam aos requisitos legais nacionais e sejam regionalmente habituais

3.2 COOPERAÇÃO CONSTRUTIVA

As empresas do Grupo Rheinmetall, os funcionários e as representações operacionais e sindicais dos trabalhadores trabalham juntos de forma aberta e em um espírito de solução de conflitos construtivos e cooperativos, salvaguardando seus interesses mútuos. Busca-se um equilíbrio justo entre os interesses econômicos do Grupo Rheinmetall e suas respectivas empresas, bem como os interesses dos funcionários.



4 EXECUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO

4.1 ÂMBITO

Estes princípios de responsabilidade social aplicam-se a todas as empresas nacionais e estrangeiras do Grupo Rheinmetall nas quais a Rheinmetall exerce a liderança industrial. Mesmo em empresas onde a Rheinmetall não exerce liderança industrial ou tenha interesses minoritários, a Rheinmetall está empenhada em assegurar que os princípios acordados de responsabilidade social sejam aplicados em sua totalidade ou regras de comportamento similares sejam introduzidas.

Os princípios de responsabilidade social exigem que gerentes e funcionários de todos os níveis aceitem, respeitem e promovam os princípios acordados. Responsável é a gestão das respectivas unidades de negócio e, quando disponíveis, os representantes dos empregados e as partes contratantes.

4.2 COMUNICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os princípios são levados ao conhecimento de todos os administradores, funcionários e representantes dos funcionários em todo o Grupo de maneira apropriada. Eles podem ser visualizados por todos os funcionários e também por terceiros externos a qualquer momento na intranet, na internet e por meio de cartazes. Isso não significa que os princípios são traduzidos em todas as línguas faladas nas unidades do Grupo Rheinmetall.

As medidas de informação e comunicação para informar os funcionários, bem como os cursos de treinamento para o gerenciamento de fábrica e os representantes dos funcionários são discutidos com os representantes dos funcionários locais e implementados ou realizados em conjunto.

4.3 OBSERVAÇÃO E CUMPRIMENTO POR PARCEIROS DE NEGÓCIOS

O Grupo Rheinmetall compromete-se a comunicar este acordo às suas subsidiárias, joint ventures e parceiros comerciais. Ele também os incentiva a aplicar os princípios contidos neste acordo.

O cumprimento dos princípios contidos neste acordo deve ser considerado na seleção e avaliação de fornecedores, subcontratados e prestadores de serviços.

Em caso de violação destes princípios, normas laborais fundamentais e regulamentos de saúde e segurança, devem ser consideradas as medidas do Grupo Rheinmetall contra a empresa em causa.

4.4 NOTIFICAÇÃO DE MÁ CONDUTA E VIOLAÇÕES

Os funcionários e seus representantes de funcionários têm o direito de relatar, por escrito ou oralmente, à administração da empresa, aos representantes locais dos funcionários, ao Comitê Empresarial Europeu ou à IndustriALL Global Union quaisquer problemas, desvios de conduta ou violações alegadas ou reais dos princípios acordados. As informações também podem ser enviadas confidencialmente aos Diretores de Conformidade nas empresas ou comunicadas anonimamente por meio do sistema de denúncia eletrônica ou por meio do Ombudsman. A proteção dos denunciantes deve ser assegurada; não haverá qualquer tipo de desvantagem para eles.

4.5 TRATAMENTO DE INFRAÇÕES

Sinais de incidentes críticos observados, má conduta ou violação de regras são examinadas de forma consistente e sem prejuízo da devida diligência.

No caso de queixas legítimas, as autoridades locais responsáveis devem, em primeiro lugar, aconselhar sobre as medidas adequadas para remediar a situação. Eles exploram todas as possibilidades de solução local do conflito. Confidencialidade e discrição são a principal prioridade.

4.6 INFORMAÇÕES E CONSULTORIA SOBRE VIOLAÇÕES

Em caso de queixas ou sinais de importância fundamental que não possam ser resolvidas por meios locais, o Grupo Rheinmetall seguirá as instruções com o envolvimento do Diretor de Trabalho da Rheinmetall AG.

O Grupo Rheinmetall informa a respeito delas à Diretoria do Comitê Empresarial Europeu em tempo hábil antes da próxima reunião da Diretoria. O Grupo Rheinmetall e a Diretoria do Comitê Empresarial Europeu prestam consultoria em conjunto neste caso e trocam opiniões sobre recomendações de solução. O intercâmbio ocorre durante uma reunião da Diretoria do Comitê e pode ocorrer com a participação da IndustriALL Global Union, geralmente representada pelo coordenador sindical do Comitê Empresarial Europeu.

O diretor de trabalho da Rheinmetall AG deve informar imediatamente a IndustriALL Global Union sobre o teor de tal reunião da Diretoria do Comitê.

Em um gesto de confiança, as partes envolvidas tratam as informações obtidas como confidenciais.



5 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 5.1** As partes concordam que quaisquer diferenças decorrentes da interpretação e implementação deste acordo serão examinadas em conjunto com o objetivo de resolvê-las.
- 5.2** O acordo é válido a partir de sua data de assinatura. Ele permanece válido até que uma das partes contratantes rescinda o acordo. A rescisão deve ser informada por escrito às outras partes com um período de aviso prévio de três meses no fim de cada mês.
- 5.3** Após o término do período de aviso prévio, o acordo perde sua validade com efeito imediato.
- 5.4** Após o término do período de aviso prévio, o contrato perde sua validade com efeito imediato. Isto também se aplica às partes deste acordo, isto é, este acordo não tem efeito legal entre as partes.

Düsseldorf, 12 de outubro de 2018

Diretoria
Rheinmetall AG

Comitê Empresarial
Europeu

IndustriALL
Global Union





RHEINMETALL AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf, Germany

www.rheinmetall.com