



CORPORATE RESPONSIBILITY

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND UMWELT

INHALT

3	Vorwort des Vorstands der Rheinmetall AG
4	Präambel
5	Erwartungen an unsere Beschäftigten und Geschäftspartner
5	Rheinmetall und kontrollierte Konzerngesellschaften
5	Geschäftspartner
6	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
6	Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen
10	Menschenrechte und Umwelt
12	Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten
12	Verantwortlichkeiten
13	Organisation
13	Einbezug von Stakeholdern
14	Risikomanagement
14	Menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse
16	Festgestellte prioritäre Risiken bzw. Risikoaspekte
16	Abhilfemaßnahmen
17	Präventionsmaßnahmen
17	Wirksamkeitskontrolle
18	Beschwerdeverfahren
19	Berichterstattung und Dokumentation
20	Umsetzung dieser Grundsatzerklärung
20	Über diese Erklärung
20	Ausblick

Die Würde eines jeden Menschen wird durch eine Vielzahl internationaler Übereinkommen zu Menschenrechten geschützt. Die primäre Verantwortung für den Schutz und die Durchsetzung der Menschenrechte fällt damit den Regierungen der UN-Mitgliedsstaaten zu. Daneben sind alle Akteure der Gesellschaft aufgefordert, einen Beitrag zur Garantie dieser Rechte zu leisten.

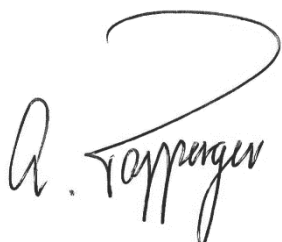
Unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt sind wir uns bewusst. Sie muss sich durch alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit ziehen – und wir müssen sie jeden Tag und überall unter Beweis stellen.

Mit dieser Grundsatzklärung bekennen wir uns als Vorstand dazu, Menschenrechte zu achten, dabei insbesondere die Voraussetzungen für gute Arbeitsbedingungen sowie fairen Handel und Wettbewerb zu schaffen.

Mit klarer Haltung und Ambition setzen wir uns für eine zukunftsfähige, bessere und gerechtere Gesellschaft ein. Als international tätiges Unternehmen mit einer hohen Werteorientierung verpflichten wir uns im Rahmen unserer Einflussosphäre dazu, negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu minimieren und zu beenden. Über unseren eigenen Geschäftsbereich hinaus wirken wir darauf hin, dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns soweit wie möglich dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

Wir beabsichtigen unseren Umgang mit dem Thema Menschenrechte auch in Zukunft laufend zu überprüfen, um neue Entwicklungen zu berücksichtigen. Nur wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit soweit wie möglich im Einklang mit Mensch und Umwelt stehen, können wir auf Dauer unternehmerisch erfolgreich sein. Mit dieser Grundsatzklärung wollen wir einen weiteren wichtigen Schritt in diese Richtung gehen. Bei der Umsetzung in die Praxis und in den betrieblichen Alltag ist jede und jeder Einzelne von uns gefragt, um unser Unternehmen in eine nachhaltige Zukunft zu führen.

Der Menschenwürde und den unteilbaren, unveräußerlichen Rechten aller Menschen dieser Welt bleiben wir auch dort verpflichtet, wo es einem Staat an der Bereitschaft oder Fähigkeit mangelt, seiner Pflicht zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt nachzukommen, ohne dabei jedoch die staatliche Rolle zu übernehmen.



Armin Papperger



Dagmar Steinert



Peter Sebastian Krause

Präambel

Rheinmetall besteht seit mehr als 130 Jahren. Für den weiteren langfristigen und nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens ist neben technologischer Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit die Übernahme sozialer Verantwortung ein wichtiger Faktor; sie betrifft neben unseren Beschäftigten und Sozialpartnern Aktionäre, Kunden, Lieferanten, und andere Geschäftspartner.

Unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse basieren auf den folgenden Prinzipien international anerkannter menschenrechtlicher Rahmenwerke und Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt der Vereinten Nationen über politische und bürgerliche Rechte
- Internationaler Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen
- Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen
- Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Charta der Vielfalt

Neben unserem Bekenntnis zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens unterstützen wir die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und möchten durch unser Handeln einen Beitrag zur Erreichung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) leisten. Vier der SDGs haben wir als besonders wichtig identifiziert. Diese priorisierten SDGs haben einen Bezug zu menschenrechtlichen Themen:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Die in den genannten Rahmenwerken festgeschriebenen Werte und Normen spiegeln sich auch in unseren eigenen Leitlinien wieder und bilden den verbindlichen Handlungsrahmen für unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Lieferanten:

- Leitbild mit Vision, Mission und Ambition
- Code of Conduct
- Grundsätze sozialer Verantwortung (International Framework Agreement Fair2All)
- Positionspapier Internationalität und Transformation des Rheinmetall-Konzerns
- Supplier Code of Conduct
- Diversity Policy

Die Umsetzung der darin festgeschriebenen Prinzipien und der Schutz der durch diese Abkommen hervorgehobenen Rechtspositionen sind im täglichen Handeln aller Mitarbeitenden an vielen Stellen im Rheinmetall-Konzern verankert. Wir erwarten von allen Beschäftigten und Geschäftspartnern, dass sie die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die international anerkannten Menschenrechte und Umweltrechtsstandards einhalten.

Erwartungen an unsere Beschäftigten und Geschäftspartner

Rheinmetall und kontrollierte Konzerngesellschaften

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von Rheinmetall und Teil unseres gemeinsamen Werteverständnisses.

Führungskräfte und Beschäftigte sind verpflichtet, den Code of Conduct einzuhalten und das berufliche Handeln an den darin formulierten Grundsätzen sowie an der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte auszurichten.

Diese Vorgehensweise beruht auf einem Sorgfaltsprozess, der es uns erlaubt, kritische oder risikobehaftete Aspekte zu identifizieren und Maßnahmen festzulegen. Er bekräftigt unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und präzisiert, wie wir Menschenrechte und damit einhergehende Umweltrechte wahren und die ILO-Kernarbeitsnormen in unserer Geschäftstätigkeit weltweit umsetzen. Die weltweite Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte ist uns ein Anliegen von hoher Bedeutung.

Unsere Standards gelten weltweit, selbst wenn sie freiwillig über lokale gesetzliche Anforderungen hinausgehen. In unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sind wir streng darauf bedacht, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen.

Von unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie sich bei ihren täglichen Entscheidungen an den in dieser Grundsatzklärung genannten Leitlinien sowie dem Code of Conduct unseres Unternehmens orientieren.

Geschäftspartner

Als international tätiges Unternehmen unterhalten wir Geschäftsbeziehungen zu Partnern auf der ganzen Welt. Unterschiedliche nationale politische Systeme und Rechtsordnungen sowie Wertvorstellungen, Gepflogenheiten und gesellschaftliche Normen verschiedener Kulturkreise sind dabei im geschäftlichen Alltag zu berücksichtigen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Insbesondere von unseren Lieferanten erwarten wir, unseren sozialen Grundsätzen zu folgen. Unsere Erwartungen an diese Stakeholder-Gruppe sind im Oktober 2022 veröffentlichten Supplier Code of Conduct 2.0 dargelegt.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen

Kinderarbeit

Kinderarbeit ist strikt untersagt. Wir sind gegen jegliche Praktiken, die die Rechte von Kindern verletzen. Ihre Würde ist zu respektieren, ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Kinder dürfen durch Erwerbstätigkeit nicht von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt oder gehemmt werden. Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen halten wir das Mindestalter für Beschäftigung gemäß den geltenden nationalen Vorschriften ein. Wir überprüfen daher zum Beispiel, ob Bewerber und Mitarbeitende das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben und welchen Aufgaben sie nachgehen dürfen

Zwangsarbeit

Wir lehnen Zwangsarbeit sowie jegliche Form von modernem Menschenhandel, Sklaverei oder sklavenähnlichen Praktiken wie Leibeigenschaft und Schuldknechtschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Arbeitsumfeld strikt ab. Wir sprechen uns ausdrücklich gegen erniedrigende Behandlungen, Ausbeutung und den Einsatz körperlicher sowie seelischer Gewalt aus.

Arbeitgeberpraktiken sind nach den Grundgedanken der ILO-Kernarbeitsnormen auszurichten. Der Abschluss und die Durchführung sämtlicher Arbeitsverträge des Rheinmetall-Konzerns oder bei von Rheinmetall beauftragter Unternehmen und Lieferanten müssen stets auf Freiwilligkeit beruhen. Alle Arbeitsverhältnisse können von den Beschäftigten nach eigenem Willen unter Einhaltung einer angemessenen bzw. gesetzlich geregelten Frist gekündigt werden.

Einsatz von Sicherheitskräften

Beim Einsatz von eigenen oder externen Sicherheitskräften zum Schutz unserer Betriebe tolerieren wir unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Beschäftigten oder Dritten nicht. Wir stellen sicher, dass diese die Menschenrechte und damit einhergehende Umweltrechte wahren und nicht widerrechtlich handeln. Dies umfasst unter anderem auch das Recht auf Unversehrtheit von Leib und Leben sowie das Verbot der demütigenden Behandlung.

Lokale Gemeinschaften und indigene Völker

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit achten wir die Lebensgrundlage sowie Gesundheit lokaler Gemeinschaften und indigener Völker. Risikoszenarien wie beispielsweise Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Entwaldung, unsachgemäßer Umgang mit gefährlichen Abfällen oder Entnahme von Grundwasser in Regionen mit Wasserknappheit berücksichtigen wir bei der Ableitung unserer konkreten Handlungsfelder auch zur Wahrung der Rechtspositionen der genannten Personengruppen. Gleichermassen stellen wir uns entschieden gegen die Zerstörung kultureller und ritueller Orte sowie die widerrechtliche Zwangsräumung und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern.

Während des laufenden Betriebs sowie bei Baumaßnahmen ist es unser erklärtes Ziel, Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten. An unseren Standorten sind wir darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung soweit wie möglich zu vermeiden.

Landrechte

Rheinmetall missbilligt jegliche Art von widerrechtlichem und menschenrechtsverletzendem Entzug von Land insbesondere die Zwangsräumung oder das Entziehen von Land, Wäldern und Gewässern zum eigenen Vorteil, durch die Menschen oder Gemeinschaften ihre Lebensgrundlage verlieren könnten.

Schutz von Menschenrechtsverteidigern

Uns ist die wichtige Rolle von Menschenrechtsverteidigern bei der Achtung und Förderung von Menschenrechten bewusst. Sie sind insbesondere dem Risiko ausgesetzt, bedroht, eingeschüchtert, diffamiert oder kriminalisiert zu werden. Dieses Vorgehen und diese Behandlung lehnen wir entschieden ab.

Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung

Chancengleichheit zu gewährleisten und Diversität zu fördern, sind in Zeiten eines beschleunigten technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels bedeutende Aufgaben in der Personalarbeit bei Rheinmetall. Vielfalt ist für uns ein zentraler Wert und in Zeiten der Transformation ein wesentlicher Faktor für Innovation und stetiges Wachstum.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind wichtige Eckpfeiler für einen respektvollen, vorurteilsfreien, professionellen, offenen und fairen Umgang miteinander. Wir fördern ein Umfeld, in dem Beschäftigte auf Basis ihrer Eignung, Qualifikation und Fähigkeit ausgesucht, eingestellt und gefördert werden.

Diskriminierung oder Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz, in den sozialen Medien und auf sonstigen öffentlichen Plattformen, wird nicht geduldet. Wir setzen uns dafür ein, dass niemand etwa aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, ethnischer Abstammung, Hautfarbe, Nationalität und sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung, politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Meinungen und Überzeugungen, politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, sexueller Identität und Orientierung, physischer und/oder psychischer Beeinträchtigungen und Einschränkungen, Alter oder jedweder anderer Merkmale, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft, Elternschaft oder ehemalige Militärangehörigkeit (Veteranenstatus), benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden darf.

Im Rahmen unseres Diversitätskonzepts fördern wir aktiv eine offene, integrative und wertschätzende Unternehmenskultur für den bewussten Umgang mit kultureller Vielfalt und Individualität. Aus diesem Grund sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt und entwickeln unser Diversity Management kontinuierlich weiter.

Wir dulden keine Form von Gewalt und Belästigung, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Beschäftigung bei Rheinmetall und seiner Konzerngesellschaften auftreten.

Wir respektieren und schützen die Rechte verletzlicher Personen oder Gruppen wie zum Beispiel werdender Mütter, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Personen, die aufgrund körperlicher oder anderer Eigenschaften nur eingeschränkt belastbar sind, Personen mit Migrationshintergrund, Personen, denen es schwerfällt, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen, älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie indigener Bevölkerungsgruppen und Zugehöriger zu Sprachminderheiten.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Arbeitsbedingungen

Weiterbildung, Übernahme von Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten haben eine hohe Relevanz für das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für das weitere Wachstum und die Zukunftsfähigkeit des Rheinmetall-Konzerns ist auch mit Blick auf demografische Einflussfaktoren und den vielerorts erwarteten Fachkräftemangel die bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungsnachwuchs sowie Fach- und Managementkräften ein wichtiger Erfolgsfaktor. Es ist notwendig, Fähigkeiten und Fertigkeiten unserer Beschäftigten den sich schnell wandelnden Rahmenbedingungen und Transformationsprozessen anzupassen.

Wir fördern Arbeitsbedingungen, unter denen jeder bei Rheinmetall sein Potenzial entfalten kann. Vielfältige Weiterbildungsangebote unterstützen die Rheinmetall Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre eigene Entwicklung zu planen, individuelle Lernziele zu erreichen und ihre Kompetenzen für die Anforderungen der aktuellen Stelle oder für neue Aufgabenstellungen, Tätigkeiten oder Berufsprofile auszubauen.

Beruflicher Erfolg hängt unter anderem auch von der Zufriedenheit im Privatleben ab. Viele Beschäftigte wünschen sich, dass ihre Lebensstile, individuelle Lebensphasen und spezielle Lebenssituationen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit mehr Berücksichtigung finden und sie durch flexiblere Arbeitszeiten ihren Beruf besser mit privaten Interessen in Einklang bringen können. Uns ist es wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei mit einer familienfreundlichen Personalpolitik zu unterstützen. Dazu gehört auch, das Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich bezahlten Urlaubs, sowie das Recht auf ein Familienleben, wozu auch die Elternzeit und vergleichbare Regelungen gehören, zu respektieren.

Zu den Angeboten, die allen einen flexibleren zeitlichen Rahmen und damit größere Freiräume ermöglichen, zählen neben Arbeitszeitmodellen mit unterschiedlich hoher Wochenarbeitszeit, verschiedene Teilzeitangebote, Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, an einer bestimmten Zahl von Arbeitstagen pro Monat mobil zu arbeiten. Dieses Spektrum eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Spielräume für die Gestaltung ihrer Freizeit, ermöglicht berufstätigen Eltern, Karrierechancen gleichberechtigt wahrzunehmen und erlaubt einer wachsenden Zahl von Beschäftigten, sich der Pflege naher Familienangehöriger zu widmen.

Arbeitszeiten

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat für uns einen hohen Stellenwert. Bei Rheinmetall gilt das Prinzip, dass die Arbeitszeit den lokalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Regelungen der nationalen Wirtschaftsbereiche oder den Branchenstandards entspricht. Dabei berücksichtigen wir sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Rheinmetall stellt die Einhaltung der nationalen Regelungen und Vereinbarungen zu regelmäßigem bezahlten Urlaub sicher.

Im Rahmen des anwendbaren Rechts stellen wir sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, die Beachtung gesetzlicher Feiertage sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, insbesondere die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen, eingehalten werden. Dies schließt einen Ausgleich für geleistete Überstunden ein.

Angemessene Vergütung

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Bei Rheinmetall gelten der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts sowie gerechte Arbeitsbedingungen.

Die Vergütungen und Leistungen sind angemessen und folgen dem Grundsatz der Fairness und entsprechen mindestens dem gesetzlich gültigen und zu garantierenden Minimum nach jeweils nationalem Recht. Sollten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen, orientieren sich die Vergütungen und Leistungen an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen.

Löhne sowie zu erstattende Ausgaben werden pünktlich, vollständig sowie in anerkannten Währungen gezahlt und können nur mit ausreichender gesetzlicher Grundlage und einer entsprechenden Begründung im Rahmen der Entgeltabrechnung einbehalten werden. Die Beschäftigten erhalten, soweit dies regional üblich ist, bei der Lohnauszahlung eine schriftliche, in Textform gefasste oder digitale Lohnberechnung, die sämtliche Lohn- und Zusatzleistungen und etwaige Abzüge konkret und nachvollziehbar ausweist. Sofern eine entsprechende Abrechnung nicht regional üblich ist, erhalten die Beschäftigten diese auf Wunsch. In Fällen von Lese- und Verständnisschwächen erfolgt eine mündliche Erläuterung.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Rheinmetall ist sich der Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern bewusst und schafft die Voraussetzungen für ein sicheres, gesundes und sauberes Arbeitsumfeld sowie für gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen. Der Konzern gewährleistet Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der an den Standorten jeweils gültigen nationalen Bestimmungen bzw. gemäß der für alle Konzerngesellschaften gültigen Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement (soweit diese strengere Regelungen enthält) und unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt, insbesondere der Sicherheit der Beschäftigten. In den Betrieben der Rheinmetall Group kommt den Führungskräften sowie den Arbeitnehmervertretungen eine entscheidende Rolle bei der praktischen Umsetzung zu

Arbeitsplätze werden nach gesetzlichen und allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet, sodass die Arbeitsleistung unfallfrei und belastungsarm erbracht werden kann. Zudem wenden wir beispielsweise ISO-Zertifizierungsstandards wie ISO 45001 zur Verbesserung der Arbeitssicherheit an.

Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Jeder einzelne Mitarbeiter des Rheinmetall-Konzerns ist dafür verantwortlich und dazu verpflichtet, alle für ihn maßgeblichen Sicherheitsvorschriften zu kennen und diese im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit aller Sorgfalt anzuwenden – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse des Unternehmens.

Rheinmetall hat den Anspruch, Risiken und Gefahren, die zu einer möglichen Beeinträchtigung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten führen könnten, so weit wie möglich zu minimieren. Durch eine wirksame Präventionskultur, ständige Verbesserungen der Arbeitsumgebung, durch geeignete Mittel wie z. B. ergonomische Hilfsmittel und Schutzausrüstungen sowie durch vielfältige Vorbeugungsprogramme und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhält und fördert Rheinmetall die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

Die betriebliche Mitbestimmung hat bei Rheinmetall eine lange Tradition. Mit Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretungen im In- und Ausland streben wir ein faires Miteinander sowie einen vertrauensvollen und konstruktiven Austausch an, um die Belange des Unternehmens und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. In diesem Dialog steht eine von Kooperation und sozialem Frieden geprägte tragfähige Zusammenarbeit – auch bei unterschiedlichen Sichtweisen – im Vordergrund.

Wir respektieren das Recht von Beschäftigten, ihre eigenen Interessensvertreter zu wählen, Arbeitnehmervertretungen zu bilden, ihnen beizutreten und von ihnen vertreten zu werden sowie Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. In diesem Zusammenhang bekennen wir uns zur Wahrung von Neutralität. Der Beitritt zu, die Mitgliedschaft in oder auch die Nichtzugehörigkeit zu einer nach anwendbarem Recht anerkannten Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung führt weder zu Bevorzugungen noch zu Benachteiligungen. Falls dieses Recht durch lokale Gesetze beschränkt ist, sollen alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten des Aufbaus einer Arbeitnehmervertretung gefördert werden.

Rheinmetall respektiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Streik, soweit es in Übereinstimmung mit den jeweiligen innerstaatlichen Rechtsordnungen ausgeübt wird. Die Umsetzung der OECD- und ILO-Standards ist – bedingt durch unterschiedliche rechtliche und politische Rahmenbedingungen – nicht in allen Ländern, in denen wir operativ tätig sind, im gleichen Umfang wie in der Europäischen Union möglich. Die Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit erfolgt dabei unter der Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze, Regelungen und Gepflogenheiten.

Schutz persönlicher Daten

Rheinmetall bekennt sich zum Schutz personenbezogener Daten sowie zum Schutz vertraulicher Informationen. Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden sowie sonstigen Geschäftspartnern im Hinblick auf die Nutzung ihrer personenbezogenen Daten ist uns sehr wichtig. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedarf im Grundsatz der Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage.

Der Fokus liegt auf der Einhaltung der jeweils lokal geltenden Datenschutzgesetze durch die Konzerngesellschaften des Rheinmetall-Konzerns. Im Fall von Beschäftigtendaten richten sie im Austausch untereinander deren Schutz an deutschen bzw. europäischen Rechtsvorschriften aus, um konzernweit Persönlichkeitsrechte zu wahren. Somit wirken wir auf den Schutz der Rechte und Freiheiten jedes Einzelnen hin, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten.

Menschenrechte und Umwelt

Nachhaltiges Wirtschaften im Einklang mit der Umwelt ist ein Kernelement der Geschäfts- und Produktionsprozesse und dient der langfristigen Absicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Neben Kontinuität, wirtschaftlichem Wachstum und der Einhaltung von Grundsätzen guter Unternehmensführung ist der umsichtige Umgang mit natürlichen Ressourcen Teil unseres Selbstverständnisses. Wir fühlen uns dazu verpflichtet, unseren ökologischen Fußabdruck nach und nach weiter zu reduzieren, negative Auswirkungen aus unseren Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt soweit möglich zu vermeiden sowie transformative Veränderungen zu implementieren, die dazu beitragen, unseren Planeten für die heutige Gesellschaft und nachfolgende Generationen zu schützen und somit ein nachhaltigeres Geschäft zum Nutzen unserer Stakeholder zu ermöglichen.

Geschäftsaktivitäten und insbesondere Fertigungsprozesse sind jedoch mit dem Verbrauch natürlicher Ressourcen verbunden. Für eine nachhaltige, lebenswerte Zukunft spielen aus unserer Sicht Umwelt- und Naturschutz eine große Rolle. Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen gehört zum Selbstverständnis des Rheinmetall-Konzerns. Der sparsame Einsatz von Rohstoffen und Energie sowie die Vermeidung schädlicher Auswirkungen auf die Umwelt in den Geschäfts- und Produktionsprozessen gehören ebenso zu den zentralen unternehmerischen Handlungsgrundlagen der Konzern-gesellschaften wie der verantwortungsbewusste Umgang mit Reststoffen und Emissionen. Von entscheidender Bedeutung ist dabei, dass der Umweltschutz in den Rheinmetall-Unternehmen – einem ganzheitlichen Verständnis folgend – als integraler Bestandteil unseres Managementsystems verstanden wird.

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit vermeiden wir Aktivitäten, die eine schädliche Bodenveränderung, Gewässerunreinigung, Luftverunreinigung, Beeinträchtigung der Artenvielfalt, schädliche Lärmemission oder übermäßigen Wasserverbrauch zur Folge haben. Wir haben dafür an allen Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme gemäß ISO 14001 etabliert. Sollte es wider Erwarten umweltrelevante Vorkommnisse an Rheinmetall-Standorten geben, erfassen und beseitigen wir diese eventuellen Mängel.

Darüber hinaus streben wir bis 2035 die komplette Vermeidung von Treibhausgasemissionen an, die durch unsere Geschäftsaktivitäten entstehen. Ebenso reduzieren wir das durch unsere Geschäftsaktivitäten bedingte Abfallaufkommen bestmöglich bzw. führen nicht vermeidbare Abfälle der Kreislaufwirtschaft zu.

Wir handeln im Einklang mit dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013, dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 sowie mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen).

Produkte

Wir wirken auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien hin, indem wir ökologische Kriterien bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen einbeziehen. Durch die technologische Weiterentwicklung der eigenen Produkte verfolgen wir das Ziel, die Belastung der Umwelt durch Emissionen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Wir überprüfen unsere Tätigkeiten auch auf Regelkonformität bei der Produktion, z. B. bei der Sammlung, Lagerung, Verwertung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen.

Umgang mit risikobehafteten Rohstoffen

Grundsätzlich verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz, um negative menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen durch den Umgang mit Rohstoffen zu vermeiden. In unseren Risikoanalysen berücksichtigen wir, dass einige der Rohstoffe, die bei der Herstellung unserer Produkte zum Einsatz kommen, bei Beschaffung und Verarbeitung für Menschen und Umwelt nachteilig und/oder gefährlich sein können und besondere Maßnahmen erfordern.

Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltsprozesse verstehen wir als kontinuierliche, umfassende Aufgabe, die abgesehen von einer Governance ein robustes Managementsystem sowie eine organisatorische Aufstellung erfordert. Dabei sind neben sich fortlaufend ändernden Rahmen- und Wettbewerbsbedingungen sowie politischer und regulatorischer Entwicklungen die Größe und Struktur unseres Unternehmens sowie unsere Geschäftsaktivitäten in vielen Ländern und Branchen zu betrachten und zu berücksichtigen.

Verantwortlichkeiten

Diese Grundsatzerklärung zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten gilt verbindlich für die Rheinmetall AG und alle Konzerngesellschaften, auf die sie einen unmittelbaren bzw. mittelbaren beherrschenden Einfluss ausübt. In Gesellschaften, an denen der Rheinmetall-Konzern beteiligt ist, ohne dass diese konzernverbunden sind, strebt Rheinmetall an, dieselben Grundsätze zu fördern.

Der Vorstand, die jeweiligen Divisionsleitungen, Geschäftsführungen und die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die effektive Umsetzung dieser Grundsatzerklärung ebenso wie die Geschäftspartner, die die sie betreffenden Sorgfaltspflichten zu erfüllen haben.

Im LkSG werden neben der Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit auch Themen wie Arbeitsschutz und -sicherheit, Koalitions- und Versammlungsfreiheit, Umsetzung und Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette sowie das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung adressiert. Deshalb sind entsprechende Fachabteilungen wie z.B. Human Resources, Purchasing, Compliance, CSR, Arbeitssicherheit und Umweltschutz einzubeziehen, die für die Umsetzung der jeweils notwendigen Schritte in ihrem Verantwortungsbereich zuständig sind.

Der Chief Compliance Officer der Rheinmetall AG wurde vom Vorstand in Personalunion als Group Social Compliance Officer (Menschenrechtsbeauftragter) eingesetzt. Er/sie ist der/die erste Ansprechpartner(in) für alle menschenrechtsbezogenen Aspekte, die seitens Behörden, Gesellschaft und Politik an uns herangetragen werden. Seine/ihre Rechte, Zuständigkeiten, Pflichten und Aufgaben sind in der Tätigkeitsbeschreibung dokumentiert. Er/sie wird in seiner/ihrer Tätigkeit durch die Compliance-Organisation unterstützt.

Eine wesentliche Aufgabe des Group Social Compliance Officer ist es, die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagements zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zu überwachen und risikobasiert Kontrollmaßnahmen durchzuführen. Er/sie nimmt damit die gesetzlich in § 4 Abs. 3 LkSG vorgesehenen Aufgaben wahr. Darüber hinaus ist er/sie unter anderem dafür verantwortlich, dass Trainings und Audits erstellt und durchgeführt werden, die externe Berichterstattung über die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten erfolgt und das Management menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfalt kontinuierlich überprüft und verbessert wird. Der Vorstand der Rheinmetall AG informiert sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit des Group Social Compliance Officer.

Organisation

Dabei geht es um die Definition neuer Zuständigkeiten sowie die Erweiterung bestehender Governance-Strukturen und Managementprozesse, die systematische Durchführung abstrakter sowie konkreter Risikoanalysen und deren Auswirkung auf das Risikomanagementsystem, potenzielle Due Diligence-Verfahren, Prozesse zu Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen, die Anpassung bestehender Beschwerdekanaäle, die Etablierung interner und externer Audits, die Neufassung des Supplier Code of Conduct sowie um die Struktur von Dokumentation, Berichterstattung, Grundsatzerklärung und der neuen internen Compliance-Richtlinie zum LkSG.

Einbezug von Stakeholdern

Wir wollen unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, Wachstumschancen nutzen sowie ökologische und soziale Aspekte sukzessive noch stärker in unserer Geschäftstätigkeit verankern. Durch die Fokussierung des Unternehmens auf Nachhaltigkeit, die gerade auch in der Weiterentwicklung unseres Produktportfolios sichtbar wird, tragen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten dazu bei, die Transformation der Wirtschaft zu bewältigen sowie die Folgen des Klimawandels – wo möglich – abzuschwächen. Das Nachhaltigkeitsmanagement bei Rheinmetall berücksichtigt zudem das Vorsorgeprinzip. Mögliche Beeinträchtigungen von Mensch und Umwelt durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens sollen frühzeitig bedacht und soweit wie möglich ausgeschlossen oder reduziert werden.

Wenn wir die Interessen, Standpunkte, Haltungen, Ansichten und Anliegen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen kennen, können wir unsere unternehmerischen Entscheidungen besser an deren Erwartungen ausrichten. Mit 206 Gesellschaften in 33 Ländern sind wir in unseren Märkten sehr präsent und stehen mit unterschiedlichen Stakeholdern, zu denen wir Kunden und Geschäftspartner, private Aktionäre und institutionelle Investoren, Mitarbeitende, Lieferanten, Vertreter aus Medien, Wissenschaft und Forschung, Gesellschaft, Politik und Behörden sowie Repräsentanten von Verbänden und Organisationen zählen, in einem kontinuierlichen und regen Dialog. Dadurch können wir für uns wichtige Beziehungen auf- und ausbauen sowie Impulse und konkrete Vorschläge, auch für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -aktivitäten, schon frühzeitig aufnehmen.

Wichtige Elemente sind darüber hinaus neben unserer Mitgliedschaft im UN Global Compact die Teilnahme an externen Veranstaltungen sowie der Beobachtung von relevanten Entwicklungen auf politischer und regulativer Ebene die Aktivitäten in Brancheninitiativen. Wir sind ständiges Mitglied im Branchendialog Automobilindustrie, der mit Vertretern aus Unternehmen, Politik und NGOs besetzt ist. Des Weiteren engagieren wir uns im Arbeitskreis Menschenrechte des Deutschen Instituts für Compliance e.V. Im Bundesverband der deutschen Sicherheits- und Verteidigungsindustrie e. V. leiten Vertreterinnen unseres Unternehmens die Arbeitskreise ‚Corporate Responsibility‘ und ‚REACH‘. Im Arbeitskreis ‚Nachhaltigkeit in der Lieferkette‘ des Verbands der Automobilindustrie e.V. sind wir ebenfalls weiter tätig.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Prozesse wird Rheinmetall prüfen, wo die Einbindung von Rechteinhabern und potenziell Betroffener möglich und angemessen erscheint. Gleichzeitig erkennt Rheinmetall an, dass die Einhaltung von Menschenrechten und die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen auch stark davon abhängig sind, dass Staaten vor Ort wirksame menschenrechts- und umweltbezogene Regelungen und Maßnahmen ergreifen, umsetzen und kontrollieren, um ihre Schutzpflicht zu erfüllen.

Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Risikomanagement

Wir erachten es als Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in unserem Unternehmen und bei unseren unmittelbaren Zulieferern zu identifizieren, zu bewerten sowie geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung zu definieren.

Rheinmetall unterhält ein Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten, welches neben den Risiken im eigenen Geschäftsbereich die in der Lieferkette umfasst. Hierfür sind entsprechende Zuständigkeiten definiert worden, wodurch das Risikomanagement in allen relevanten Bereichen und mithin in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert wird. Die verantwortlichen Bereiche überwachen die Erfüllung der Sorgfaltspflichten in Bezug auf ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten. Das Risikomanagement wird durch die gem. § 4 Abs. 3 LkSG benannte Funktion überwacht.

Sowohl für verpflichtende Präventiv- als auch für Abhilfemaßnahmen sind Eskalationsprozesse für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette definiert worden. Jene treten dann in Kraft, wenn Präventions- oder Abhilfemaßnahmen nicht wie vereinbart umgesetzt werden.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse

Die Basis unseres Handelns im Rahmen unternehmerischer Sorgfaltspflichten ist eine umfangreiche abstrakte und konkrete Risikoanalyse. Wir untersuchen dabei die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie etwaige Auswirkungen, die aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen können, jährlich und anlassbezogen (z. B. bei wesentlichen Änderungen oder Erweiterungen der Risikolage in der Lieferkette etwa durch Einführung neuer Produkte oder die Akquisition bzw. Entwicklung eines neuen Geschäftsfeldes, unter Anwendung der BAFA-Handreichung „Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren“. Bei der Vorbereitung berücksichtigen wir Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Rheinmetall-Konzerns als komplexes Unternehmen mit weitverzweigten globalen Lieferketten sowie die Perspektive von (potenziell) Betroffenen. Zur Weiterentwicklung der Risikoanalyse beziehen wir unter anderem Erkenntnisse externer Experten sowie aus Audits, eingegangenen Hinweisen bzw. Beschwerden ein.

Das zentrale Kompetenzzentrum Compliance Due Diligence führt als Shared-Service-Center konzernübergreifend alle Compliance-Due-Diligence-Prüfungen von neuen und bestehenden Geschäftspartnern (neben Kunden Einkaufs-, Kooperations- und Vertriebspartner) durch, die auch ESG-Aspekte wie z. B. die Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards umfassen. Die Integration des Kompetenzzentrums in das operative Tagesgeschäft wird durch verschiedene technische und prozessuale Schnittstellen sichergestellt.

Darüber hinaus wurde zur Identifizierung der Risikolage ein Risikomanagementansatz für den eigenen Geschäftsbereich und die Lieferkette entwickelt, die beide an den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ausgerichtet sind. Rheinmetall folgt einem dreistufigen Ansatz, der die Formulierung von Anforderungen, die Kontrolle und die Entwicklung der Akteure umfasst.

Die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen und Analysen zu menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken und deren Auswirkungen auf unser Unternehmen fließen fortlaufend in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse, unter anderem in Bezug auf die internen Geschäftsstrategien, das Geschäftspartnermanagement sowie die Lieferantenauswahl, ein. Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, sofern erforderlich, Anpassung interner Regularien, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

Die Erkenntnisse und Resultate aus den Risikoanalysen bilden dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Ziele, Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich

Der eigene Geschäftsbereich im Sinne des LkSG erfasst jede Tätigkeit des Unternehmens zur Erreichung des Unternehmensziels. Gemeint ist damit jede Tätigkeit zur Herstellung und Verwertung von Produkten und zur Erbringung von Dienstleistungen, unabhängig davon, ob sie an einem Standort im In- oder Ausland vorgenommen wird. In verbundenen Unternehmen zählt eine konzernangehörige Gesellschaft zum eigenen Geschäftsbereich der Obergesellschaft, wenn die Obergesellschaft einen bestimmenden Einfluss auf die konzernangehörige Gesellschaft ausübt.

Um auch das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich zu vermeiden bzw. gegebenenfalls zu minimieren, wurde ein separater Managementprozess etabliert, der auf die Umsetzung der im LkSG geforderten einzelnen Prozessschritte ausgerichtet ist und abgesehen von z.B. umfangreichen Befragungen im Rahmen von Selbstbewertungen vertiefte Due-Diligence-Prozesse auf Basis von Länderrisiken und Vor-Ort-Audits durch ausgewiesene externe Experten einschließt.

Risikoanalyse in der Lieferkette

Zur Herstellung unserer Produkte beziehen wir Waren und Dienstleistungen aus vielen Ländern der Welt. Aufgrund des umfangreichen und sehr diversen Produktportfolios sind die Lieferketten des Rheinmetall-Konzerns teilweise hochkomplex, global weit verzweigt und zudem einem stetigen Wandel unterworfen.

Die Lieferkette im Sinne des LkSG bezieht sich auf alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. Sie umfasst alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind, angefangen bei der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Lieferung an den Endkunden.

Die potenziellen Risiken, die mit Blick auf die Handlungsfelder Mensch und Umwelt in der Lieferkette auftreten können, geht Rheinmetall gezielt durch ein systematisches Lieferkettenmanagement an, das von einer engen Zusammenarbeit mit den Zulieferern geprägt ist.

Für die methodische, objektive und belastbare Bewertung der Risiken ist konzernweit eine standardisierte, systemunterstützte Erfassung und Auswertung von Lieferanteninformationen zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung unserer wichtigsten Lieferanten erforderlich. Dazu greifen wir auf die in der webbasierten Plattform des international renommierten Dienstleisters EcoVadis hinterlegte Methodik zurück. Die konkrete Risikoanalyse erfolgt in mehreren Stufen.

Ohne die Beteiligung des Lieferanten wird nach einem risikobasierten Ansatz unter Anwendung verschiedener Parameter wie zum Beispiel Länder- und Industrie- bzw. Branchenrisiko sowie Spend-Level und Kritikalität eine erste Risikoeinstufung vorgenommen.

In der zweiten Phase wird von unter Risikoaspekten priorisierten Lieferanten entweder deren EcoVadis-Scorecard angefordert bzw. sie werden zur Abgabe eines auf sie unter drei Risikoaspekten (Unternehmensgröße, Industrie/Branche, Einkaufsparameter) zugeschnittenen Self-Assessment Questionnaire (SAQ) aufgefordert. Das Rating basiert auf der Bewertung der Angaben, auf der Überprüfung von korrespondierend eingereichten Nachweisdokumenten sowie auf der Auswertung von Informationen aus externen Quellen. EcoVadis überprüft dabei die in insgesamt 21 Indikatoren der in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung subsumierten Einzelaspekte.

Risikobehaftete Lieferanten können dadurch schneller und zuverlässiger identifiziert werden. Ermittelte Lücken bzw. Risikoaspekte werden anschließend in entsprechende Aktionspläne zur Risikominimierung überführt. Ziel aller Maßnahmen ist es, bei den Umwelt-, Sozial- und Arbeits- sowie Governance-Standards unserer Lieferanten tatsächliche Veränderungen zum Besseren anzustoßen.

Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Rheinmetall erwartet von seinen unmittelbaren Lieferanten, die ein höheres Risikoprofil aufweisen, dass sie sich jedes Jahr einer nachhaltigkeitsbezogenen Bewertung unterziehen und die Ergebnisse mit uns teilen. Mit den Lieferanten, die ein EcoVadis Assessment ablehnen oder deren Nachhaltigkeitsbewertung abgelaufen ist, treten wir im Rahmen des Supply Chain Relationship Management in einen konstruktiven Dialog.

Festgestellte prioritäre Risikoaspekte bzw. Risiken

Die ersten, vorläufigen Ergebnisse der bisher durchgeführten Untersuchungen, Due-Diligence-Prozesse sowie Risikoanalysen und -bewertungen zeigen, dass im Rheinmetall-Konzern derzeit keine menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken mit einer hohen oder sehr hohen Eintrittswahrscheinlichkeit im eigenen Geschäftsbereich oder in seiner Lieferkette festzustellen sind.

Endgültig ermittelte prioritäre Risikoaspekte bzw. Risiken wird Rheinmetall in der nächsten Aktualisierung der Grundsatzerklärung veröffentlichen

Abhilfemaßnahmen

Sollte Rheinmetall feststellen, dass sein unternehmerisches Handeln zu potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen beiträgt oder mit diesen indirekt in Verbindung steht, bemüht sich Rheinmetall um angemessene Abhilfe durch die verantwortlichen Stellen. Hierfür wurden interne Prozesse weiterentwickelt, die festlegen, wie bei der Aufdeckung von Missständen vorgegangen wird und wie angemessene Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten definiert werden.

Für den Fall, dass wir selbst oder einer unserer Geschäftspartner Menschenrechte und/oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten verletzt haben oder eine derartige Verletzung unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich Maßnahmen, um diese Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. Sollte das Verhalten unserer Beschäftigten zur Verletzung der Menschenrechte oder damit einhergehender Umweltrechte führen, werden wir dem entgegenwirken und dies sanktionieren.

Sollte bei einem unmittelbaren Zulieferer eine menschenrechts- oder umweltbezogene Rechtsposition verletzt worden sein, wird Rheinmetall entsprechende Maßnahmen definieren. Diese reichen von der Abstellung des verursachenden Verhaltens über Präventionsmaßnahmen durch Trainings und Audits bis zum Hinwirken auf angemessene Abhilfe und sind vom Lieferanten als Voraussetzung für eine weitere Zusammenarbeit mit Rheinmetall umzusetzen. Rheinmetall behält sich vor, seine Geschäftspartner vertraglich zu verpflichten, bei der Aufklärung des Sachverhaltes zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. Je nach Ausmaß und/oder Schwere der Verletzung behalten wir uns angemessene Reaktionsmöglichkeiten – von der Aufforderung zur unverzüglichen Behebung des Missstands über rechtliche Schritte bis hin zur temporären Aussetzung oder gar der Kündigung der Geschäftsbeziehung – vor.

Erlangen wir durch begründete Verdachtsmomente oder tatsächliche Anhaltspunkte auf bei mittelbaren Zulieferern bereits eingetretene Verletzungen oder bei konkreten Hinweisen aus der kontinuierlichen 360°-Medienbeobachtung substantiiert Kenntnis über eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht, führen wir zunächst eine anlassbezogene Risikoanalyse durch. Bei positiver Bestätigung des untersuchten Sachverhaltes ergreifen wir auf Basis der uns rechtlich und tatsächlich zur Verfügung stehenden Möglichkeiten unverzüglich Maßnahmen, um diese Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Präventionsmaßnahmen

Auf Basis der durchgeführten Risikoanalysen und derer Ergebnisse werden an geeigneten Stellen Ziele und Maßnahmen definiert, welche bei neuen Ergebnissen bzw. Erkenntnissen angepasst und hinterfragt werden. Geeignete, angemessene Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Minimierung der prioritären Risiken bzw. Risikoaspekte werden auf unterschiedlichen Ebenen der Zusammenarbeit umgesetzt.

Mit folgenden Präventionsmaßnahmen wollen wir innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs die effektive Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltsprozesse fördern:

- Einhaltung unserer Verhaltensgrundsätze wie z.B. Code of Conduct und die Grundsätze sozialer Zusammenarbeit
- Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten zur Überwachung des Risikomanagements
- Umfangreiches Compliance Managementsystem
- Themenspezifische Umfragen
- Trainings- und Kommunikationskonzepte
- Externe Audits
- Zertifizierungen gem. ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Durchsetzung einer Sanktionierung bei Verstößen
- Umsetzung nachhaltiger Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Implementierung der in der Grundsatzerklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie
- Umsetzung und Veröffentlichung dieser Grundsatzerklärung
- Interne Informationskampagnen
- Themenfokussierte Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen
- Vermittlung von Fachkenntnissen in den relevanten Geschäftsbereichen
- Risikobasierte und zielgruppengerechte Schulungen für Beschäftigte in den Fachbereichen Human Resources, Purchasing, Compliance und Corporate Social Responsibility
- Dialog mit Stakeholdern
- Engagement in verschiedenen Brancheninitiativen

Durch die Sensibilisierung und Verpflichtung der Vertragspartner werden konkrete Regeln geschaffen, um der Wahrung von Menschenrechten und der Beachtung von Umweltbelangen in der Lieferkette mehr Nachdruck zu verleihen. Zur weiteren kontinuierlichen Verbesserung der sozialen und ökologischen Performance vereinbart Rheinmetall mit seinen Lieferanten neben teilweise verpflichtenden Schulungen unterschiedliche Kontrollmechanismen (z. B. Korrekturmaßnahmen, Informationsrechte, Audits, Zertifizierungen), um die Umsetzung der Anforderungen zu gewährleisten. Darüber hinaus werden die Transparenz und die Integration von menschenrechts- und umweltbezogenen Aspekten als Teil der Lieferantenbewertung gefördert.

Wirksamkeitskontrolle

Mindestens einmal im Jahr sowie zusätzlich anlassbezogen überprüfen wir nach einem risikobasierten Ansatz, ob unsere Sorgfaltspflichtenprozesse sowie unsere Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung negativer menschenrechtlicher und umweltbezogener Auswirkungen effektiv sind und unsere themenspezifischen sowie strukturellen und prozessualen Vorgaben eingehalten werden. Zentral sind hierbei prioritäre Risikoaspekte und Risiken, die Auswirkungen und Zielsetzung ihrer Maßnahmen. Dies umfasst auch die risikoorientierte Prüfung, ob unsere Verhaltensgrundsätze und die Verhaltensgrundsätze für Geschäftspartner eingehalten werden. Um den Fortschritt und die Funktion unseres Sorgfaltspflichtenprozesses zu messen und zu dokumentieren, werden adäquate Kennzahlen definiert.

Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Bei unseren Lieferanten prüfen wir die Effektivität von Maßnahmen anhand der Akzeptanzquote des Supplier Code of Conduct und der Fortschritte in den Ergebnissen der mehrstufigen Lieferantenbewertung, durch die Kontrolle des Umsetzungsgrads eingeleiteter Korrekturmaßnahmen sowie gegebenenfalls durch ergänzende Lieferantenaudits vor Ort, die wir entweder selbst vornehmen oder über externe Dritte durchführen. Rheinmetall überprüft auch die Wirksamkeit der bestehenden Beschwerdemechanismen unter Zuhilfenahme der Effektivitätskriterien der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen einmal im Jahr und anlassbezogen bei wesentlichen Veränderungen der Risikolage oder konkreten Hinweisen auf Einschränkungen im Beschwerdemanagement. Wir untersuchen zudem jeden Hinweis auf Menschenrechtsverletzungen und kontrollieren die Wirksamkeit unserer diesbezüglichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Beschwerdeverfahren

Beschwerdeverfahren ermöglichen es Personen oder Gruppen oder ihren Vertretungen, die von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte betroffen sind oder sich hiervon bedroht fühlen, ihr Anliegen vorzubringen. Für potenziell Betroffene oder Beobachter von möglichen Menschen- oder Umweltrechtsverletzungen oder Compliance-Verstößen spielt der unkomplizierte Zugang zu Hinweisgeberkanälen in verständlicher Sprache eine wichtige Rolle. Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ist daher ein fester Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Dieses besteht aus verschiedenen Hinweisgeberkanälen, die in mehreren Sprachen die Möglichkeit für vertrauliche oder auch anonyme Hinweise bzw. Beschwerden bieten und über die auf angemessene Weise informiert wird. Die Verfahrensordnung für den Meldeprozess ist öffentlich zugänglich.

Im Fall von Hinweisen auf beobachtete bedenkliche Vorgänge, konkrete Regelverstöße oder mögliche unzulässige Geschäftspraktiken kann die Compliance-Organisation entweder über die elektronische Whistleblower-Plattform „Integrity Line“ oder auch direkt kontaktiert werden. Beschäftigte und externe Dritte können sich telefonisch oder per E-Mail an den Ombudsmann wenden sowie über die E-Mail-Adressen speakup@rheinmetall.com bzw. social.compliance@rheinmetall.com oder auch per Telefon einen spezialisierten Compliance Officer erreichen. Wir bemühen uns – soweit möglich und im Rahmen unserer Einflussphäre –, dass Hinweisgeber und Beschwerdeführer im Zusammenhang mit den von ihnen eingereichten Meldungen vor Benachteiligung und Bestrafung geschützt werden.

Unabhängig vom Eingangskanal werden Hinweise dokumentiert und auf Zuverlässigkeit geprüft. Danach werden sie systematisch analysiert und nach einem für alle Beteiligten transparenten, ausgewogenen und berechenbaren standardisierten Verfahren bearbeitet. Eine Management-Richtlinie für den vertraulichen Umgang mit Verdachtsfällen sowie für die standardisierte Bearbeitung von Compliance-Fällen soll gewährleisten, dass die Hinweisbearbeitung stets unabhängig, nachvollziehbar und fair erfolgt. Auf dieser Basis werden konsequent Nachforschungen angestellt und, unter Umständen unter Einschaltung externer Spezialisten, angemessene Maßnahmen zur ordnungsgemäßen Klärung des gemeldeten Sachverhalts ergriffen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Bei Bedarf schalten wir die zuständigen Behörden ein und kooperieren zur Aufklärung mit ihnen. Beschwerdeführende Personen werden im Rahmen der Ermittlungshandlungen über den Fortgang des Verfahrens informiert.

Auf Basis der Ergebnisse werden wirksame Maßnahmen identifiziert, eingeleitet und überwacht. Der systematische Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen dient auch dazu, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Prozesse laufend zu verbessern.

Wir überprüfen die Effektivität unserer Beschwerdemechanismen mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen, wenn es aufgrund wesentlicher Änderungen unseres Risikoprofils in unseren eigenen Tätigkeiten oder bei unseren direkten Lieferanten erforderlich ist.

Berichterstattung und Dokumentation

Eine transparente Kommunikation zu menschenrechtlichen Herausforderungen ist ein Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfalt. Der Vorstand erhält regelmäßig sowie anlassbezogen Informationen über die zur Umsetzung und Einhaltung des Gesetzes getroffenen Maßnahmen.

Eine regelmäßige bzw. je nach Umständen anlassbezogene interne Berichterstattung an verschiedene Gremien, Zentralbereiche und Ausschüsse über menschenrechtsrelevante Ergebnisse der kontinuierlichen Risikoanalyse, Hinweise aus den Beschwerdemechanismen und Informationen zur Wirksamkeit ergriffener Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen bewirkt, dass stets informationsbasierte Entscheidungen getroffen werden können. Weitere Fachbereiche wie Arbeitssicherheit und Umweltschutz berichten regelmäßig bzw. anlassbezogen nicht nur an die dafür funktional zuständigen Stellen, sondern zusätzlich nach definierten Vorgaben im Kontext des Lieferkettensorgfalts-pflichtengesetzes auch an den Group Social Compliance Officer.

Rheinmetall legt Informationen mit Bezug zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten folgendermaßen offen:

- in der jährlich veröffentlichten Nichtfinanziellen Erklärung (Geschäftsbericht) bzw. ab dem Geschäftsjahr 2024 in dem jährlich zu veröffentlichenden Sustainability Statement (Geschäftsbericht) gemäß den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- in dem jährlich veröffentlichten ESG Factbook Reporting
- in einem Fortschrittsbericht (Communication on Progress Report) zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact
- im Internetauftritt
- im Intranet.

Im ersten Quartal 2024 werden erstmals für das Geschäftsjahr 2023 und dann jährlich an das deutsche Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle gemäß des BAFA Survey Report Template über die wesentlichen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, die wir festgestellt haben, berichten. Zudem erläutern wir, welche Maßnahmen wir zur Prävention und Abhilfe ergriffen haben, wie wir deren Wirksamkeit bewerten und welche Schlüsse wir im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung unseres Sorgfaltspflichtenprozesses daraus ableiten. Dieser Bericht wird auf unserer Internetseite veröffentlicht werden.

Die Erfüllung der LkSG-Sorgfaltspflichten unterliegt einer fortlaufenden Dokumentation. Wesentliche Maßnahmen der Dokumentation umfassen insbesondere:

- Die transparente Veröffentlichung des Code of Conduct sowie des Supplier Code of Conduct auf der Homepage des Unternehmens
- Die frei zugängliche Veröffentlichung dieser Grundsatzklärung für einen Zeitraum von mindestens sieben Jahren auf der Homepage des Unternehmens, nachdem sie jährlich geprüft und bei Bedarf aktualisiert wurde
- Die interne Dokumentation relevanter Richtlinien
- Die interne Dokumentation relevanter Maßnahmen wie z. B. die Ergebnisse der abstrakten und konkreten Risikoanalyse, der Risikobewertung, der prioritären Risikoaspekte bzw. Risiken, von Schulungen oder auch von Informationen im Hinweisgebersystem
- Die interne Dokumentation über die im Rahmen der internen und externen Betrachtung ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Die (zukünftige) frei zugängliche Veröffentlichung des LkSG-Berichts auf der Homepage des Unternehmens für einen Zeitraum von mindestens sieben Jahren.

Umsetzung dieser Grundsatzerklärung

Über diese Grundsatzerklärung

Diese Grundsatzerklärung wurde vom Vorstand der Rheinmetall AG verabschiedet. Sie tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ergänzt den Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie die Grundsätze sozialer Verantwortung (International Framework Agreement „Fair2All“). Sie wird allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht.

Rechte oder individuelle Ansprüche Einzelner oder Dritter können aus dieser Grundsatzerklärung nicht abgeleitet werden. Sie entfaltet keinerlei rückwirkende Wirkung. Die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung der bestehenden Managementsysteme wird in einem eigenen internen Leitfaden zur Umsetzung dieser Erklärung näher beschrieben.

Die Grundsatzerklärung ist als Ergänzung zu bestehenden EU-Vorschriften und gegebenenfalls zu nationalen Gesetzen zu verstehen. Unmittelbar bzw. mittelbar beherrschte Konzerngesellschaften sowie deren Mitglieder geschäftsführender Organe und Mitarbeiter sind vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Anforderungen nicht berechtigt, von den Inhalten und Anforderungen dieser Erklärung abweichende Regelungen zu treffen.

Im Falle von Zweifelsfragen über die Auslegung oder Anwendung dieser Grundsatzerklärung ist die deutsche Fassung maßgeblich. Im Fall von Konflikten zwischen nationaler Gesetzgebung und dem Inhalt dieser Grundsatzerklärung wird die zentrale Compliance-Organisation mit der entsprechenden Konzerngesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt.

Ausblick

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechts- und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in unseren betrieblichen Prozessen ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Menschenrechtsslage entlang internationaler Lieferketten.

Für Unternehmen ändern sich die Heraus- und Anforderungen zur Achtung von Menschenrechten und damit einhergehenden Umweltrechten kontinuierlich. Insofern werden wir unsere Menschenrechtsposition und deren Umsetzung regelmäßig kritisch auf Aktualität und Wirksamkeit überprüfen und sie kontinuierlich weiterentwickeln. Wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld von Rheinmetall können so aufgenommen und in internen Prozessen berücksichtigt werden.

Diese Grundsatzerklärung wird entsprechend den Ergebnissen der Risikoanalyse im Rahmen der Governance regelmäßig und anlassbezogen, beispielsweise wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neu aufgenommenen Geschäftstätigkeit, vor strategischen Entscheidungen oder vor Veränderungen in der bestehenden Geschäftstätigkeit durchgeführt wird, überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Sollten wir veränderte oder erweiterte Risiken feststellen, werden wir sie unverzüglich aktualisieren.

Wir erachten es als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeitenden für die Achtung der Menschenrechte zu sensibilisieren und die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltprozesse zu vermitteln. Daher führen wir regelmäßig Schulungen zu diesem Zweck durch.

Kontakt

Kommentare und Fragen zu dieser Grundsatzklärung oder zu anderen menschenrechts- und umweltbezogenen Themen sowie Beschwerden oder Berichte über die Nichteinhaltung dieser Grundsatzklärung können an:

Social Compliance

Michael Salzmann
Group Social Compliance Officer
Telefon +49 211 473-4712
social.compliance@rheinmetall.com

Corporate Social Responsibility

Sabine Becker
Head of Corporate Social Responsibility
Telefon +49 211 473-4557
csr@rheinmetall.com

gerichtet werden.

Darüber hinaus können auch die im Kapitel Beschwerdemechanismus aufgeführten Hinweisgeber-kanäle genutzt werden.

Version 1 | 2023

Copyright © 2023
Rheinmetall Aktiengesellschaft
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf
Telefon: + 49 211 473 01
www.rheinmetall.com
HRB 39401 AG Düsseldorf

Diese Erklärung liegt in deutscher Sprache (Originalversion) und englischer Sprache (nicht bindende Übersetzung) vor.
Beide Fassungen stehen im Internet unter der Adresse www.rheinmetall.com zum Download zur Verfügung.

Alle Rechte und technische Änderungen vorbehalten.

TAKING RESPONSIBILITY IN A CHANGING WORLD