

## SIGNODE's politik for menneskerettigheder

Signode Industrial Group, en samling af juridiske enheder, herunder deres forretningsenheder, der er moderselskaber, datterselskaber, såkaldte broder/søsterkoncerner, tilknyttede virksomheder eller joint ventures, og som opererer samlet i det globale forretningssegment for industriel emballage under den fælles paraply "Signode Industrial Group" eller "Transit Packaging Division" i Crown Holdings, Inc. (samlet "SIGNODE"), har til formål at opretholde de højeste standarder for etik og medarbejdernes rettigheder. Det betyder, at vi respekterer og, hvor nødvendigt, beskytter de grundlæggende menneskerettigheder for alle vores medarbejdere<sup>1</sup> og søger at sikre de grundlæggende menneskerettigheder for vores interessenter, uanset hvor de måtte befinde sig.

Formålet med denne politik er at give vejledning om beskyttelse af de grundlæggende menneskerettigheder for vores medarbejdere, vikarer, underentreprenører og leverandører.

Principperne beskrevet heri er baseret på [FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder](#) [*UN Universal Declaration of Human Rights*], de grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen fra [Den Internationale Arbejdsorganisation](#) [*International Labour Organization (ILO)*], [FN's Global Compact Guiding Principles](#) [*The United Nations Global Compact Guiding Principles*] og den relevante lovgivning i hvert land, hvor vi driver virksomhed.

Signodes politik for menneskerettigheder gælder for alle medarbejdere, direktører og ledere hos Signode og dets datterselskaber i hele verden. Formålet med denne politik er at vejlede Signode ledelsen og støtte medarbejderne i at nå de mål, der er beskrevet ovenfor. Herudover forventes det, at tredjepartsleverandører, der arbejder i Signodes lokaler, overholder denne politik.

Vores forpligtelser omfatter, men er ikke begrænset til, vores driftssteder og kontorer i de lande, hvor vi opererer. I langt de fleste lande er medarbejdernes rettigheder tilstrækkeligt dækket af den lokale lovgivning. I disse lande stræber vi ofte efter at sætte højere standarder for medarbejdernes menneskerettigheder i overensstemmelse med vores strategiske vision. I lande, hvor lovgivningen ikke omhandler de grundlæggende menneskerettighedsprincipper, der ligger til grund for Signodes adfærd, tilstræber vi at tilbyde samme beskyttelsesniveau som andre steder i vores virksomhed, samtidig med at vi anerkender, at politikkerne kan være nødt til at tage højde for lokal kultur, forhold og regler. Hvor national lovgivning og internationale menneskerettighedsstandarder er forskellige, vil vi følge de højere standarder i det omfang, det er lovligt at gøre det; hvor de er i konflikt, vil vi overholde national lovgivning, samtidig med at vi søger måder at respektere medarbejdernes menneskerettigheder på i overensstemmelse med vores strategiske vision.

Signode støtter den ovenfor beskrevne tilgang hos sine tredjepartsentreprenører og leverandører gennem sit [adfærdskodekset for leverandører](#), som tvinger dem til at forpligte sig til at følge et sæt principper, der styrker dem, der er beskrevet i denne politik. Vi forpligter os til at gennemføre due diligence processer med vores tredjepartsleverandører af centrale råmaterialer og centrale tjenester i vores forsyningskæder for at undgå indirekte at drage fordel af eller fremme eventuelle overtrædelser af nationale love eller internationale standarder for menneskerettigheder.

Signode anerkender, at deres tilstedeværelse har en indvirkning på de samfund, hvor de opererer. Vi er forpligtet til at skabe økonomiske muligheder og fremme goodwill i de samfund, hvor vi opererer, gennem lokalt relevante initiativer. Signode arbejder på at identificere, forebygge og afbøde negative indvirkninger på menneskerettighederne forårsaget af vores forretningsaktiviteter gennem due diligence på menneskerettighedsområdet og forebyggende compliance processer.

---

<sup>1</sup> Som anvendt i denne politik dækker begrebet "medarbejder" både fastansatte og midlertidigt ansatte

## Sikre arbejdsforhold er altafgørende

Vores langsigtede vision med hensyn til sundhed, sikkerhed og miljø er: ingen arbejdsulykker, ingen skade på mennesker og ingen skade på miljøet.

Sikkerheden og sundheden for vores medarbejdere, tredjepartsentreprenører og leverandører er altafgørende. Vores overordnede mål er at beskytte dem mod risiko for skade og at sikre deres mentale og fysiske velbefindende på vores driftssteder og kontorer.

Vi forpligter os til at anvende bæredygtige miljø-, sundheds- og sikkerhedspraksisser og overholde alle gældende love, regler og virksomhedsstandarder i de lande, hvor vi opererer. Dette understøttes af sundheds- og sikkerhedsstandarderne i vores Signode [erklæringen om adfærdsprincipper](#).

Vi arbejder konstant på at sikre, at vores medarbejdere forstår den kritiske rolle, de spiller for deres egen og deres kollegers sikkerhed. Vi er forpligtet til løbende at samarbejde med dem om at forbedre sundhed og sikkerhed på vores driftssteder og kontorer.

Hvor der stilles bolig og/eller spisefaciliteter til rådighed, insisterer vi på, at lokalerne holdes sikre og hygiejniske og opfylder vores medarbejders grundlæggende menneskelige behov, herunder deres behov for fælles fritidsområder og -faciliteter.

## Ansættelse er frit valgt

Vi ville aldrig direkte eller indirekte tvinge medarbejdere til at arbejde for os mod deres vilje, og vi ville heller ikke købe fra eller sælge til nogen organisation, der er kendt for at tolerere tvangsarbejde.

[Signodes erklæring om moderne slaveri](#) [Signode's Modern Slavery Statement] er offentliggjort på Signodes hjemmeside på [www.Signode.com](http://www.Signode.com) under "Governance". Denne erklæring er i overensstemmelse med den relevante lovgivning om emnet, herunder den britiske Modern Slavery Act 2015 og anden lignende lovgivning. Denne erklæring beskriver de skridt, Signode har taget for at sikre, at menneskehandel og alle former for moderne slaveri ikke forekommer i vores aktiviteter og forsyningskæder.

## Børnearbejde må ikke anvendes

Vi ville aldrig rekruttere børnearbejdere (i henhold til ILO's arbejdsstandarder), og vi ville heller ikke købe fra eller sælge til nogen organisation, der er kendt for at tolerere en sådan praksis. Unge under 18 år må hverken arbejde om natten eller under farlige forhold.

Gennem vores adfærdskodeks for leverandører arbejder Signode sammen med tredjepartsentreprenører og leverandører for at forhindre og forbyde enhver brug af børnearbejde under den lovlige arbejdsalder.

## Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger respekteres

Vi respekterer vores medarbejders ret til at melde sig ind i eller danne fagforeninger og til at forhandle kollektivt. Vi respekterer ligeledes vores medarbejders ret til ikke at være medlem af en fagforening og vil beskytte dem mod trusler, chikane og diskrimination på samme måde.

Hvor medarbejdernes rettigheder er fastsat i national lovgivning, respekterer vi loven og forpligter os til at opretholde en konstruktiv dialog med dem. Signode er forpligtet til at forhandle i god tro med sådanne valgte repræsentanter for sine medarbejdere og inden for de relevante nationale juridiske rammer.

## **Der tilbydes fast arbejde**

Alle vores medarbejdere, uanset om de er fuldtidsansatte, deltidsansatte eller vikarer, arbejder efter et eller flere faste mønstre, der er defineret i deres arbejdsvilkår eller kollektive overenskomster, alt efter hvad der er relevant.

## **Arbejdstiden er ikke for lang**

Grundlæggende arbejdstid og overtid overholder gældende love, regler og kollektive overenskomster og er baseret på internationale arbejdsstandarder.

I alle tilfælde udbetales passende overtidssatser. Vi overholder gældende love og regler, der har til formål at beskytte medarbejderne mod udnyttelse i forhold til arbejdstid.

## **Vores lønninger imødekommer markedets krav**

Vi anerkender, at markedet de fleste steder dikterer lønniveauer, der ligger over det lovbestemte minimum. Vi er dog forpligtet til at sikre, at den løn, der udbetales, i alle tilfælde opfylder eller overstiger lovens minimumskrav gennem kollektive overenskomster, hvor det er relevant.

Vi sikrer, at medarbejderne forstår deres løn og goder, både før de bliver ansat og under ansættelsen. Vi tillader ikke fradrag i lønnen (for arbejdstimer) af disciplinære årsager.

## **Ingen diskrimination er tilladt**

Signode behandler alle medarbejdere og tredjepartsleverandører med retfærdighed, respekt og værdighed. Signode er fast besluttet på at opretholde et arbejdsmiljø, der er fri for alle former for ulovlig beskæftigelsesdiskrimination baseret på race, farve, køn, national eller social oprindelse, afstamning, nationalitet, statsborgerskab, religion, alder, kønsidentitet eller -udtryk, seksuel orientering, fysisk eller psykisk handicap, politisk overbevisning eller andre karakteristika som defineret i den gældende lovgivning.

Vi tolererer ikke nogen form for misbrug eller chikane, hverken fysisk, seksuelt eller verbalt. Dette omfatter handlinger, der med rimelighed kan betragtes som krænkende, intimiderende eller diskriminerende.

Vi forventer, at dem, vi arbejder sammen med, opfører sig og handler i overensstemmelse med vores virksomhedskultur, med vores sans for retfærdighed og lige muligheder.

Det er også Signodes politik ikke at diskriminere nogen ansøgere om ansættelse på nogen af de grundlag, der er beskrevet ovenfor.

## **Lige muligheder tilbydes**

Vi værdsætter og opmuntrer vores medarbejders bidrag, hvad enten det er individuelt eller kollektivt. Vi tror på, at en mangfoldig arbejdsstyrke og et inkluderende arbejdsmiljø gavner vores forretning, vores organisation og vores medarbejdere.

Derfor forpligter Signode sig til at tilbyde lige muligheder ved ansættelse, udvikling, aflønning eller overvejelser om forfremmelse, opsigelse eller pensionering af personer uden diskrimination. Signodes beslutninger er baseret på kvalifikationer, færdigheder, præstationer og erfaring.

## **Åben dialog med lokale samfund foretrækkes**

Signode søger at fremme en åben dialog med lokalsamfundene. Når mennesker i lokalsamfund kan blive

påvirket af vores aktiviteter, forsøger vi at identificere negative menneskerettighedspåvirkninger af disse aktiviteter og tage passende skridt til at undgå og/eller afbøde dem. For at understøtte dette giver vi vejledning til vores virksomheder om at samarbejde med lokale interessenter og styre processen med at modtage og reagere på klager fra lokalsamfundet.

Signode respekterer oprindelige folks rettigheder som defineret i gældende love og internationale standarder for menneskerettigheder.

## Brug af konfliktminerale undgå

I bestræbelserne på at fremme menneskerettigheder, hvor det er muligt, og på at drive virksomhed i overensstemmelse med gældende love, har Signode udstedt en [politik for konfliktminerale](#). [*Conflict Minerals Policy*]. I overensstemmelse med denne politik tilstræber virksomheden at undgå brugen af konfliktminerale i fremstillingen af sine produkter og forpligter sig til at overholde sine rapporteringsforpligtelser.

## Rettigheder og forpligtelser

Signodes øverste ledelse har godkendt denne politik og er ansvarlig for at fremme den på alle vores lokationer. Ledende medarbejdere i Signode rådgiver mindst en gang om året de ledende medarbejdere i vores ultimative moderselskab Crown Holdings, Inc. med henblik på reference til Crowns bestyrelse om fremtrædende compliancerisici i forbindelse med denne politik hos Signode.

Signode arbejder på at sikre, at alle medarbejdere og tredjepartsleverandører er informeret, forstår og omsætter denne politik til praksis i forbindelse med deres opgaver. Ud over regelmæssig kommunikation vil ledere og medarbejdere modtage relevant uddannelse i, hvordan de implementerer denne politik i deres daglige arbejde.

Vi vil sørge for, at den bliver godt publiceret sammen med vores andre virksomhedspolitikker, især [erklæringen om adfærdsprincipper](#) og [adfærdskodekset for leverandører](#) samt politikker og procedurer på facilitetsniveau, som skal følges i tilfælde af klager fra medarbejdere. Disse politikker er i overensstemmelse med de generelle principper, der er beskrevet i denne politik for menneskerettigheder.

Ovenstående indebærer rettigheder og pligter for medarbejderne. Hvis en medarbejder bliver opmærksom på krænkelse af menneskerettighederne i vores drift eller forsyningskæde, er der seks måder at rapportere det på: (1) til en supervisor; (2) til fabrikschefen eller tilsvarende; (3) til Business HR Director eller (4) SVP, Global HR eller (5) til Signodes General Counsel, uden frygt for repressalier eller brud på fortroligheden (hvis det er muligt og lovligt); eller (6) via Signodes Ethics and Compliance-website/portal ([www. SIGhelpline.ethicspoint.com](http://www.SIGhelpline.ethicspoint.com)) eller via telefon 1-855-866-2925 (i USA/Canada) eller besøg [www.signode.com/suppliers](http://www.signode.com/suppliers) for en liste over internationale telefonnumre. Lokalsamfund eller eksterne forretningsforbindelser, såsom leverandører til Signode, tredjepartsentreprenører eller kunder, kan også indberette potentielle overtrædelser til Ethics and Compliance-hjemmesiden eller -hjælpelinjen.

Signode vil træffe passende foranstaltninger over for tredjepartsentreprenører, leverandører, kunder eller forretningsforbindelser, der overtræder denne politik. Hvis tredjeparter ikke overholder deres forpligtelser i henhold til dette, kan Signode opsige kontraktforhold, kræve fjernelse af visse medarbejdere fra Signode-lokationer eller påberåbe sig andre kontraktlige rettigheder.

## Gennemgang og overvågning

Signode vil med jævne mellemrum gennemgå politikken og ændre den for at reagere på ændringer i lovgivning og bedste praksis i et forsøg på at forbedre dens effektivitet.

Gennemgangen omfatter deltagelse af Signodes øverste ledere i følgende funktioner: Human Resources og Legal Risk Management i samråd med Signodes administrerende direktør.

Denne politik er tilgængelig på alle fremherskende sprog, hvor Signode faciliteter er placeret.