

SIGNODE'S mensenrechtenbeleid

Signode Industrial Group, een verzameling rechtspersonen waaronder hun bedrijfseenheden die moedermaatschappijen, dochterondernemingen, zogeheten zusterondernemingen, gelieerde bedrijven of joint ventures van elkaar zijn en collectief optreden in het wereldwijde zakelijke segment van industriële verpakkingen onder de paraplu "Signode Industrial Group" of de "Transit Packaging Division" van Crown Holdings, Inc. (gezamenlijk, "SIGNODE"), verplicht zich ertoe de hoogste normen te hanteren ten aanzien van ethiek en werknemersrechten. Dit houdt in dat we de fundamentele mensenrechten van al onze werknemers¹ respecteren en, waar nodig, beschermen, en trachten de fundamentele mensenrechten van onze stakeholders veilig te stellen, waar zij zich ook mogen bevinden.

Het doel van dit beleid is richtlijnen te verstrekken over het beschermen van de mensenrechten van onze werknemers, tijdelijk personeel, subcontractanten en leveranciers.

De hierin opgenomen beginselen zijn ontleend aan de [Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de VN](#) (*UN Universal Declaration of Human Rights*), de fundamentele arbeidsbeginselen en rechten zoals vastgesteld door de [IAO \(Internationale Arbeidsorganisatie\)](#) ofwel de ILO (*International Labour Organization*), de [hoofdprincipes van UN Global Compact](#) (*The United Nations Global Compact Guiding Principles*) en de wet- en regelgeving in elk land waarin we actief zijn.

Signode's mensenrechtenbeleid is van toepassing op alle werknemers, bestuursleden en het managementteam van Signode en zijn dochterondernemingen wereldwijd. Het doel van dit beleid is het management van Signode een leidraad te bieden en werknemers te ondersteunen in het behalen van de hierboven beschreven doelen. Daarnaast verwachten we van externe contractanten die op Signode's bedrijfsterreinen werken dat zij zich aan dit beleid houden.

Onze verantwoordelijkheden betreffen, zonder hiertoe beperkt te zijn, onze werklocaties en kantoren in de landen waarin we actief zijn. In het merendeel van de landen worden werknemersrechten voldoende beschermd onder de plaatselijke wet- en regelgeving. In deze landen trachten we vaak, in lijn met onze strategische visie, hogere normen vast te stellen voor de mensenrechten van onze werknemers. In landen waar de wet- en regelgeving niet voorziet in de fundamentele mensenrechtenbeginselen die leidend zijn voor Signode's gedrag, streven we ernaar om hetzelfde niveau van bescherming te bieden die we elders in onze activiteiten verlenen, met dien verstande dat we beseffen dat beleidsregels rekening dienen te houden met de plaatselijke cultuur, omstandigheden en regelgeving. Waar normen van nationaal recht en internationale mensenrechten verschillen, zullen we de hogere normen volgen voorzover dit wettelijk is toegestaan; waar ze tegenstrijdig zijn, zullen we het nationale recht naleven, met dien verstande dat we manieren zullen zoeken om de mensenrechten van onze werknemers in lijn met onze strategische visie te respecteren.

Signode stimuleert externe contractanten en leveranciers de hierboven beschreven aanpak te volgen d.m.v. onze [Gedragscode voor leveranciers](#), die hen verplicht zich aan een serie beginselen te houden die de in dit Beleid beschreven beginselen bekrachtigen. We zeggen toe in samenwerking met onze leveranciers van essentiële grondstoffen en essentiële diensten "due diligence"-processen te implementeren in onze toeleveringsketen om indirect profiteren of bevorderen van overtredingen van nationale wet- en regelgeving of internationale mensenrechtennormen te vermijden.

Signode beseft dat zijn aanwezigheid invloed heeft op de gemeenschappen waarin we actief zijn. We vinden het van groot belang om door middel van relevante initiatieven economische mogelijkheden te creëren en goodwill op te bouwen in de gemeenschappen waarin we actief zijn. Signode werkt actief aan het identificeren, voorkomen en beperken van negatieve gevolgen voor mensenrechten ten gevolge van onze bedrijfsactiviteiten m.b.v. due diligence voor mensenrechten en preventieve nalevingsprocessen.

¹ Het in dit Beleid gebruikte begrip "werknemer" is zowel op werknemers in vaste dienst als tijdelijke werknemers van toepassing

Veilige werkomstandigheden zijn van het grootste belang

Onze langetermijnvisie voor veiligheid, gezondheid en milieu is: geen ongevallen op het werk, geen schadelijke gevolgen voor mensen en het milieu.

De veiligheid en gezondheid van onze werknemers, externe contractanten en leveranciers zijn van het grootste belang. Ons overkoepelende doel is hen te beschermen tegen risico op schadelijke gevolgen en hun geestelijke en lichamelijke welzijn te verzekeren op onze werklocaties en kantoren.

We hechten grote waarde aan het gebruik van duurzame milieu-, gezondheids- en veiligheidspraktijken en naleving van alle toepasselijke wetten, voorschriften en bedrijfsnormen in de landen waarin we actief zijn. Dit wordt ondersteund door de veiligheids- en gezondheidsnormen van Signode's [Beginselverklaring inzake Gedragsregels](#).

We blijven er altijd hard aan werken om te verzekeren dat onze werknemers begrijpen dat ze een rol spelen in hun eigen veiligheid en die van hun collega's. We zetten ons ervoor in om steeds met hen in gesprek te blijven om de veiligheid en gezondheid op onze werklocaties en kantoren te verbeteren.

Waar in woon- en/of eetgelegenheden wordt voorzien, dringen we erop aan dat de gelegenheden veilig en hygiënisch worden gehouden en voldoen aan de basisbehoeften van onze werknemers, met inbegrip van hun behoefte aan ruimten en faciliteiten om samen te ontspannen.

Werk wordt uit vrije wil gekozen

We zouden werknemers nooit direct of indirect dwingen om tegen hun wil voor ons te werken, noch zouden we iets kopen of verkopen aan een organisatie waarvan bekend is dat het dwangarbeid gedooft.

[Signode's Verklaring inzake Hedendaagse Slavernij](#) (*Signode's Modern Slavery Act Statement*) is gepubliceerd op www.signode.com, de website van Signode, onder "Governance." Deze verklaring is afgestemd op de relevante wet- en regelgeving over het onderwerp, met inbegrip van de UK Modern Slavery Act 2015 en andere soortgelijke wetgeving. Deze verklaring beschrijft de stappen die Signode neemt om te verzekeren dat mensenhandel en alle vormen van hedendaagse slavernij niet voorkomen in onze bedrijfsactiviteiten en toeleveringsketen.

Verbod op gebruik van kinderarbeid

We zouden nooit gebruikmaken van kinderarbeid (in overeenstemming met de arbeidsnormen van de IAO), noch zouden we iets kopen of verkopen aan een organisatie waarvan bekend is dat het zulke praktijken gedooft. Jongeren onder de 18 jaar mogen nooit worden aangenomen voor nachtdienst, noch voor werk in gevaarlijke omstandigheden.

Middels onze Gedragscode voor leveranciers werkt Signode samen met externe contractanten en leveranciers om het gebruik van arbeid door kinderen die de wettelijk vereiste minimumleeftijd nog niet hebben bereikt, te voorkomen en te verbieden.

Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling worden gerespecteerd

We respecteren de rechten van onze werknemers op aansluiting bij of het oprichten van een vakbond en op collectieve onderhandeling. Ook respecteren we de rechten van onze werknemers om zich niet aan te sluiten bij vakbonden en zullen hen op dezelfde wijze beschermen tegen intimidatie, lastigvallen en discriminatie.

Waar de rechten op werknemersvertegenwoordiging zijn beschreven in nationale wet- en regelgeving, respecteren we de wet en zeggen toe een constructief overleg met ze te voeren. Signode zet zich ervoor in om, binnen het betreffende nationale wettelijke kader, te goeder trouw te onderhandelen met deze gekozen personeelsvertegenwoordigers.

Er wordt regulier werk verschaft

Al onze werknemers, hetzij werkzaam op fulltime, parttime of tijdelijke basis, werken op grond van een vast rooster of, wanneer van toepassing, roosters vastgelegd in hun arbeidsvoorwaarden.

Geen buitensporig aantal werkuren

Normale werktijden en overwerk zijn in overeenstemming met de toepasselijke wetten, voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten en zijn gebaseerd op internationale arbeidsnormen.

In alle gevallen worden passende overwerkvergoedingen betaald. We leven toepasselijke wetten en voorschriften na die bedoeld zijn om werknemers te beschermen tegen uitbuiting wat betreft werkuren.

Onze lonen zijn marktconform

We beseffen dat de markt op de meeste locaties loonniveaus dicteert die boven het minimumloon liggen. We zetten ons ervoor in om te zorgen dat de betaalde lonen in alle gevallen ofwel aan de wettelijke minimumvereisten voldoen of hoger zijn, door dit, waar van toepassing in collectieve arbeidsovereenkomsten op te nemen.

We verzekeren dat werknemers hun loon en secundaire arbeidsvoorwaarden begrijpen, zowel alvorens ze in dienst komen als tijdens hun dienstverband. We staan niet toe dat loon (voor gewerkte uren) wordt ingehouden als disciplinaire maatregel.

Verbod op discriminatie

Signode bejegt alle werknemers en externe contractanten met rechtvaardigheid, respect en waardigheid. Signode is vastbesloten een werkklimaat in stand te houden zonder enige vorm van onrechtmatige discriminatie op het werk op basis van ras, huidskleur, geslacht, nationale of maatschappelijke afkomst, voorouders, nationaliteit, staatsburgerschap, religie, leeftijd, geslachtsidentiteit of -expressie, seksuele geaardheid, fysieke of mentale handicap, politieke overtuiging of enig ander kenmerk zoals gedefinieerd door de toepasselijke wetgeving.

We tolereren geen enkele vorm van misbruik of intimidatie, hetzij van fysieke, seksuele of verbale aard. Hiertoe behoren acties die redelijkerwijs opgevat kunnen worden als aanstootgevend, intimiderend of discriminerend.

We verwachten van mensen met wie we werken dat ze zich gedragen en handelen in overeenstemming met onze bedrijfscultuur, ons gevoel van rechtvaardigheid en gelijke kansen.

Het is tevens Signode's beleid om sollicitanten niet te discrimineren op de hierboven beschreven gronden.

Gelijke kansen

We waarderen en stimuleren de bijdrage van onze werknemers, individueel of gezamenlijk. We zijn ervan overtuigd dat een divers personeelsbestand en een inclusief werkklimaat ons bedrijf, onze organisatie en onze mensen ten goede komt.

Daarom zet Signode zich ervoor in om gelijke kansen te bieden tijdens de sollicitatieprocedure, personeelsontwikkeling, zonder discriminatie beloning te overwegen of individuen in aanmerking te nemen voor promotie, ontslag of pensionering. Signode's beslissingen stelen op kwalificaties, vaardigheden, prestaties en ervaring.

Open dialoog met de plaatselijke gemeenschappen verdient de voorkeur

Signode streeft naar een open dialoog met plaatselijke gemeenschappen. Waar mensen in plaatselijke gemeenschappen getroffen kunnen worden door onze activiteiten, streven we ernaar negatieve gevolgen voor mensenrechten ten gevolge van die activiteiten te identificeren en gepaste maatregelen te treffen om deze te vermijden en/of te beperken. Om dit te ondersteunen, verstrekken we onze bedrijven een leidraad over contacten met plaatselijke stakeholders en het afhandelingsproces van ontvangen klachten uit de gemeenschap.

Signode respecteert de rechten van inheemse bevolkingen, zoals gedefinieerd door toepasselijke wet- en regelgeving en internationale normen voor mensenrechten.

Het gebruik van controversiële delfstoffen wordt vermeden

In ons streven naar het promoten van mensenrechten waar dit kan en om conform toepasselijke wet- en regelgeving te handelen, heeft Signode het [Beleid inzake controversiële delfstoffen](#) (*Conflict Minerals Policy*) verstrekt. In overeenstemming met dit beleid streeft het Bedrijf ernaar om bij de productie van zijn producten het gebruik van controversiële delfstoffen te vermijden en zet zich ervoor in om aan zijn rapportageverplichtingen te voldoen.

Rechten en verantwoordelijkheden

Het senior managementteam van Signode steunt dit Beleid en is verantwoordelijk voor het uitdragen ervan op al onze vestigingen. Het senior managementteam van Signode adviseert het senior managementteam van onze moedermaatschappij Crown Holdings, Inc. over opvallende nalevingsrisico's in verband met dit beleid van Signode die deze zaken ten minste eenmaal per jaar voorlegt aan Crown's raad van bestuur.

Signode zorgt ervoor dat alle werknemers en externe contractanten over dit beleid zijn geïnformeerd, het begrijpen en in de praktijk brengen binnen de scope van hun verantwoordelijkheden. Naast periodieke communicatie zullen managers en medewerkers relevante training krijgen over hoe ze dit beleid in hun dagelijkse werk kunnen implementeren.

We zullen verzekeren dat het duidelijk zichtbaar wordt gepubliceerd samen met ander bedrijfsbeleid, met name de [Beginselverklaring inzake gedragsregels](#) en de [Gedragscode voor leveranciers](#) en de te volgen beleidsregels en -procedures wanneer werknemers klachten hebben. Deze beleidsregels zijn afgestemd op de algemene beginselen die beschreven zijn in dit mensenrechtenbeleid.

Het hierbovenstaande brengt rechten en plichten met zich mee voor werknemers. Als een werknemer op de hoogte is van schendingen van mensenrechten binnen onze bedrijfsactiviteiten of toeleveringsketen, kan dit op zes manieren worden gemeld: (1) aan een supervisor; (2) aan een bedrijfsleider of persoon in een soortgelijke functie; (3) aan het hoofd Human resources of (4) de senior vicepresident, de algemeen directeur Human resources of (5) aan de afdeling Juridische zaken van Signode, zonder bang te hoeven zijn voor represaillemaatregelen of schending van vertrouwelijkheid als dit uitvoerbaar en wettelijk toegestaan is); of (6) via Signode's website/portal Ethiek en naleving (www.SIGhelpline.ethicspoint.com) of door te bellen naar telefoonnummer 1-855-866-2925 (in de VS/Canada) of de website voor leveranciers te bezoeken www.signode.com/suppliers waar een lijst met mogelijke internationale telefoonnummers te vinden is. Ook kunnen plaatselijke gemeenschappen of externe zakenrelaties, zoals Signode's leveranciers, externe contractanten of klanten, mogelijke schendingen melden via de website of helpline Ethiek en naleving.

Signode zal de gepaste maatregelen treffen tegen externe contractanten, leveranciers, klanten of zakenrelaties die in strijd handelen met dit Beleid. In het geval derden hun verplichtingen in dit beleid niet nakomen, kan Signode de contractuele relaties beëindigen, eisen dat bepaald personeel wordt verwijderd van Signode-locaties of een beroep doen op andere contractuele rechten.

Evaluatie en monitoring

Signode zal met het oog op verbetering van beleidseffectiviteit het Beleid periodiek evalueren en deze aanpassen in reactie op wijzigingen in wet- en regelgeving en best practices.

Bij de evaluatie zijn Signode's hoogste senior managers in rang in de volgende functies betrokken: Human resources en Juridisch risicobeheer in overleg met Signode's president.

Dit Beleid is beschikbaar in alle gangbare talen in landen waar Signode faciliteiten heeft.