

SIGNODE-Richtlinie zu Menschenrechten

Signode Industrial Group, ein Zusammenschluss juristischer Personen einschließlich ihrer Geschäftsbereiche, bei denen es sich um Mutterunternehmen, Tochterunternehmen, so genannte Geschwisterkonzerne, verbundene Unternehmen oder Joint Ventures handelt und die gemeinsam im globalen Geschäftsbereich Industrieverpackungen unter dem Dach der „Signode Industrial Group“ oder der „Transit Packaging Division“ von Crown Holdings, Inc. (zusammen „SIGNODE“) tätig sind, ist bestrebt, die höchsten Standards in Bezug auf Ethik und Arbeitnehmerrechte aufrechtzuerhalten. Das heißt, dass wir die grundlegenden Menschenrechte aller Mitarbeitenden¹ achten, erforderlichenfalls schützen und darauf hinwirken, die grundlegenden Menschenrechte unserer Stakeholder zu sichern, ganz gleich, wo sie sich befinden.

Die vorliegende Richtlinie soll als Leitlinie zum Schutz der grundlegenden Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, Zeitarbeitskräfte, Subunternehmer und Lieferanten dienen.

Diese Richtlinie basiert auf den Grundsätzen, die in der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen](#) (*UN Universal Declaration of Human Rights*), der Erklärung der [Internationalen Arbeitsorganisation](#) (IAO) (*International Labour Organization, ILO*) über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, den [Grundsätzen des United Nations Global Compact](#) (*United Nations Global Compact Guiding Principles*) und in den einschlägigen Rechtsvorschriften der Länder verankert sind, in denen wir tätig sind.

Die Signode-Richtlinie zu Menschenrechten gilt für alle Mitarbeitenden, Mitglieder des Board of Directors sowie Führungskräfte von Signode und seinen Tochtergesellschaften weltweit. Diese Richtlinie soll das Management und die Mitarbeitenden dabei unterstützen, die oben beschriebenen Ziele zu erreichen. Darüber hinaus wird von externen Auftragnehmern, die an Standorten von Signode tätig sind, erwartet, dass sie diese Richtlinie einhalten.

Unsere Verantwortung erstreckt sich insbesondere, aber nicht ausschließlich auf die Betriebsstandorte und Büros in den Ländern, in denen wir tätig sind. In den meisten Ländern sind die Arbeitnehmerrechte angemessen durch die lokale Gesetzgebung abgedeckt. In diesen Ländern bemühen wir uns oft darum, für die Menschenrechte von Mitarbeitenden höhere Maßstäbe anzulegen, die mit unserer strategischen Vision übereinstimmen. In Ländern, deren Gesetzgebung nicht die Menschenrechtsgrundsätze enthalten, die unserem Verhalten zugrunde liegen, streben wir an, den gleichen Schutz der Menschenrechte wie in unseren anderen Betrieben zu bieten. Dabei erkennen wir an, dass unsere Richtlinien möglicherweise Aspekte der lokalen Kultur, Gepflogenheiten und Vorschriften berücksichtigen müssen. Sollte sich das an einem Standort geltende Recht von den internationalen Menschenrechtsstandards unterscheiden, werden wir die höheren Standards befolgen, soweit dies gesetzlich erlaubt ist; wenn sie in Konflikt stehen, werden wir uns an das am Standort geltende Recht halten und gleichzeitig nach Wegen suchen, die Menschenrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Einklang mit unserer strategischen Vision zu achten.

Signode empfiehlt den oben beschriebenen Ansatz auch nachdrücklich seinen externen Auftragnehmern und Lieferanten. Diese werden durch den [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) dazu verpflichtet, sich an eine Reihe von Grundsätzen zu halten, die jene in dieser Richtlinie verstärken. Wir verpflichten uns dazu, die wichtigsten Lieferanten von Rohstoffen und Dienstleistungen sorgfältig zu prüfen, um zu vermeiden, dass wir indirekt Verstöße gegen nationale Gesetze oder internationale Menschenrechtsstandards fördern oder Nutzen daraus ziehen.

Signode erkennt an, dass seine Präsenz Auswirkungen auf die Gemeinschaften hat, in denen es tätig ist. Wir setzen uns dafür ein, durch lokal relevante Initiativen wirtschaftliche Chancen zu schaffen und den guten Willen in den Gemeinschaften zu fördern, in denen wir tätig sind. Signode setzt Due Diligence- und

¹ Im Rahmen dieser Richtlinie bezieht sich der Begriff „Mitarbeitende“ sowohl auf Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte.

vorbeugende Compliance-Verfahren ein, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursacht werden, zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern.

Sichere Arbeitsbedingungen stehen im Vordergrund

Unsere langfristige Vision in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt lautet: Keine Arbeitsunfälle, keine Schäden für Menschen und keine Umweltschäden.

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, externen Auftragnehmer und Lieferanten stehen im Vordergrund. Unser übergeordnetes Ziel ist es, sie gegen Risiken zu schützen und ihr geistiges und körperliches Wohlbefinden in unseren Betrieben und Büros zu gewährleisten.

Wir verpflichten uns, nachhaltige Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsverfahren anzuwenden und alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensstandards in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Dies wird durch die Gesundheits- und Sicherheitsstandards in der [Zusammenfassung der Verhaltensrichtlinien](#) von Signode bestätigt.

Wir arbeiten ständig daran, dass unsere Mitarbeitenden verstehen, welche wichtige Rolle sie für ihre eigene Sicherheit und die ihrer Kollegen und Kolleginnen spielen. Wir verpflichten uns dazu, kontinuierlich mit ihnen zusammenzuarbeiten, um Gesundheit und Sicherheit in unseren Betrieben und Büros zu verbessern.

Wenn wir Wohn- und/oder Verpflegungsräumlichkeiten zur Verfügung stellen, bestehen wir darauf, dass sie sicher und hygienisch sind und den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen unserer Beschäftigten entsprechen, einschließlich ihrer Bedürfnisse nach gemeinsamen Freizeiteinrichtungen.

Freie Wahl der Beschäftigung

Wir zwingen unsere Mitarbeitenden niemals direkt oder indirekt dazu, gegen ihren Willen für uns zu arbeiten, noch beteiligen wir uns an Käufen von bzw. Verkäufen an Organisationen, von denen bekannt ist, dass sie Zwangsarbeit dulden.

Die [Erklärung von Signode zu moderner Sklaverei](#) (*Modern Slavery Act Statement*) wurde auf der Website von Signode unter www.Signode.com unter „Governance“ veröffentlicht. Diese Erklärung steht im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften zu diesem Thema, einschließlich des UK Modern Slavery Act von 2015 und anderer ähnlicher Rechtsvorschriften. In dieser Erklärung werden die Schritte dargelegt, die Signode unternommen hat, um sicherzustellen, dass Menschenhandel und moderne Sklaverei nirgendwo in unseren Geschäftsbereichen und Lieferketten vorkommen.

Verbot der Kinderarbeit

Wir würden niemals Kinder als Arbeitskräfte einstellen (gemäß den ILO-Arbeitsnormen), noch würden wir an Organisationen verkaufen oder bei Organisationen kaufen, die solche Praktiken billigen. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen weder nachts noch unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden.

Im Rahmen unseres Verhaltenskodex für Lieferanten arbeitet Signode mit externen Auftragnehmern und Lieferanten zusammen, um zu verhindern und zu verbieten, dass Kinder unter dem gesetzlichen erwerbsfähigen Alter als Arbeitskräfte eingesetzt werden.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektiverhandlungen

Wir erkennen das Recht unserer Beschäftigten an, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und gemeinsam zu verhandeln. Im Umkehrschluss erkennen wir ebenfalls das Recht unserer Beschäftigten

an, keiner Gewerkschaft beizutreten, und werden sie gleichermaßen vor Einschüchterung, Belästigung und Diskriminierung schützen.

Soweit die Rechte der Arbeitnehmervertretung in der nationalen Gesetzgebung verankert sind, achten wir diese und verpflichten uns zum konstruktiven Dialog mit Arbeitnehmervertretungen. Signode verpflichtet sich, in gutem Glauben und im Rahmen der nationalen Gesetzgebung mit den gewählten Arbeitnehmervertretern zu verhandeln.

Angebot einer regelmäßigen Beschäftigung

Alle Beschäftigten, ob Vollzeit-, Teilzeit- oder Zeitarbeitskräfte, arbeiten nach einem in ihren Arbeitsverträgen oder gegebenenfalls in Tarifverträgen festgelegten regelmäßigen Muster.

Keine übermäßigen Arbeitszeiten

Die Regelarbeitszeit und Überstunden richten sich nach den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen und basieren auf internationalen Arbeitsnormen.

Überstunden werden grundsätzlich nach angemessenen Sätzen gezahlt. Wir halten die geltenden Gesetze und Vorschriften ein, die Arbeitnehmer vor Ausbeutung in Bezug auf die Arbeitszeit schützen sollen.

Marktgängige Löhne

Wir sind uns bewusst, dass der Markt an den meisten Standorten Lohnniveaus vorschreibt, die über dem gesetzlichen Mindestsatz liegen. Wir verpflichten uns jedoch, sicherzustellen, dass der gezahlte Lohn grundsätzlich gesetzliche Mindestvorschriften erfüllt oder übersteigt, gegebenenfalls durch Tarifverträge.

Wir stellen sicher, dass die Mitarbeitenden ihre Löhne und Leistungen sowohl vor der Einstellung als auch während der Beschäftigung verstehen. Wir erlauben keine Lohnabzüge (für geleistete Stunden) aus disziplinarischen Gründen.

Verbot der Diskriminierung

Signode behandelt alle Mitarbeitenden und externen Auftragnehmer mit Fairness, Respekt und Würde. Signode ist entschlossen, ein Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, das frei ist von jeglicher Form rechtswidriger Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler oder sozialer Herkunft, Abstammung, Nationalität, Staatsangehörigkeit, Religion, Alter, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, politischer Meinung oder aufgrund anderer durch das geltende Gesetz definierter Kriterien.

Wir tolerieren keinerlei Form von Missbrauch oder Belästigung, sei es körperlich, sexuell oder verbal. Dazu gehören Handlungen, die nach vernünftigem Ermessen als beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend angesehen werden können.

Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeitenden entsprechend unserer Unternehmenskultur und im Sinne von Fairness und Chancengleichheit verhalten und entsprechend handeln.

Es gehört auch zu den Grundsätzen von Signode, nicht aus einem der vorstehend beschriebenen Gründe gegen Stellenbewerber zu diskriminieren.

Signode bietet Chancengleichheit

Wir schätzen und fördern die einzelnen und kollektiven Beiträge unserer Mitarbeitenden. Wir sind davon überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft und ein integratives Arbeitsumfeld unserem Unternehmen, unserer Organisation und unseren Mitarbeitenden zugutekommen.

Deshalb setzt sich Signode für Chancengleichheit bei der Einstellung, Weiterentwicklung, Vergütung oder bei der Auswahl von Personen zur Beförderung, Kündigung oder Pensionierung ohne Diskriminierung ein. Signode trifft diesbezügliche Entscheidungen auf der Basis von Qualifikationen, Fähigkeiten, Leistung und Erfahrung.

Offener Dialog mit lokalen Gemeinschaften

Signode strebt den offenen Dialog mit lokalen Gemeinschaften an. Wenn Menschen in lokalen Gemeinschaften von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, versuchen wir, nachteilige Auswirkungen dieser Aktivitäten auf die Menschenrechte zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu vermeiden und/oder zu mindern. Zu diesem Zweck bieten wir unseren Unternehmen Orientierungshilfe zum Umgang mit lokalen Interessengruppen und zur Bearbeitung von Beschwerden seitens der Gemeinschaft.

Signode achtet die Rechte indigener Völker, wie sie in den geltenden Gesetzen und internationalen Menschenrechtsstandards definiert sind.

Keine Verwendung von Konfliktmineralien

Im Zuge seiner Bemühungen, die Menschenrechte dort zu fördern, wo es möglich ist, und die geltenden Gesetze einzuhalten, hat Signode eine [Richtlinie zu Konfliktmineralien](#) (*Conflict Minerals Policy*) verfasst. Gemäß dieser Richtlinie ist das Unternehmen bestrebt, bei der Herstellung seiner Produkte keine Konfliktmineralien zu verwenden und verpflichtet sich, seine Berichtspflichten zu erfüllen.

Rechte und Pflichten

Die leitenden Führungskräfte von Signode haben diese Richtlinie bekräftigt und sind für ihre Umsetzung an allen Standorten verantwortlich. Die leitenden Führungskräfte von Signode beraten die leitenden Führungskräfte unserer Muttergesellschaft Crown Holdings, Inc. Mindestens einmal jährlich werden dem Crown Board of Directors wesentliche mit dieser Richtlinie verbundene Compliance-Risiken bei Signode unterbreitet.

Signode stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden und externen Auftragnehmer über diese Richtlinie informiert werden, sie verstehen und im Rahmen ihrer Aufgaben umsetzen. Neben regelmäßigen Mitteilungen erhalten Manager und Mitarbeitende relevante Schulungen zur Umsetzung dieser Richtlinie im Zuge ihrer täglichen Aufgaben.

Wir werden dafür sorgen, dass die Richtlinie in Verbindung mit unseren anderen Unternehmensrichtlinien, insbesondere der [Zusammenfassung der Verhaltensrichtlinien](#) und des [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) sowie in Verbindung mit betrieblichen Richtlinien und Verfahren, die im Falle von Mitarbeiterbeschwerden zu befolgen sind, weithin veröffentlicht wird. Diese Richtlinien stehen im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen, die in der vorliegenden Menschenrechtsrichtlinie dargelegt sind.

Die vorstehenden Passagen behandeln Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden. Mitarbeitende, die Kenntnis von Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Betriebe oder Lieferkette erlangen, haben sechs Möglichkeiten, dies zu melden: (1) an eine/n Vorgesetzte/n; (2) an die Betriebsleitung oder eine gleichwertige Instanz; (3) an die Leitung der Personalabteilung; (4) an die/den SVP, Global HR oder (5) an den Syndikus (General Counsel) von Signode, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder

Verletzung der Vertraulichkeit (sofern möglich und rechtlich zulässig); oder (6) über die Website/das Portal von Signode für Ethik und Compliance (www.SIGhelpline.ethicspoint.com) oder telefonisch unter 1-855-866-2925 (in den USA/Kanada). Eine Liste internationaler Telefonnummern findet sich unter www.signode.com/suppliers. Lokale Gemeinschaften oder externe Geschäftspartner, wie Signode-Lieferanten, externe Auftragnehmer oder Kunden, können potenzielle Verstöße ebenfalls über die Website für Ethik und Compliance oder die Helpline melden

Signode ergreift angemessene Maßnahmen gegen externe Auftragnehmer, Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner, die gegen diese Richtlinie verstoßen. Wenn Dritte ihren Verpflichtungen aus diesem Vertrag nicht nachkommen, kann Signode Vertragsbeziehungen beenden, die Entfernung bestimmter Mitarbeiter von Signode Standorten verlangen oder andere vertragliche Rechte geltend machen.

Überprüfung und Überwachung

Signode wird die Richtlinie in regelmäßigen Abständen überprüfen und ergänzen, um Änderungen der Gesetzgebung und bewährten Verfahren Rechnung zu tragen und somit ihre Wirksamkeit zu verbessern.

An der Überprüfung sind leitende Führungskräfte von Signode in den folgenden Funktionen beteiligt: Human Resources and Legal Risk Management in Absprache mit dem President von Signode.

Diese Richtlinie ist in den Sprachen aller Standorte verfügbar, an denen sich Signode-Einrichtungen befinden.