

SIGNODE – ihmisoikeuskäytäntö

Signode Industrial Group, ryhmä juridisia henkilöitä, mukaan lukien niiden liiketoimintayksiköt, joita ovat emoyhtiöt, tytäryhtiöt, sisaryritykset, sidosyhtiöt tai toistensa yhteisyritykset ja jotka toimivat yhdessä globaalilla pakkausliiketoimintasegmentillä yhteisellä nimellä ”Signode Industrial Group” tai Crown Holdings, Inc. -yhtiön ”Transit Packaging Division” (yhdessä ”SIGNODE”), pyrkii ylläpitämään korkeimpia eettisiä standardeja ja työntekijöiden oikeuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että kunnioitamme ja tarpeen vaatiessa suojelemme kaikkien työntekijöidemme perusihmisoikeuksia¹ ja pyrimme varmistamaan missä tahansa sijaitsevien sidosryhmiemme perusihmisoikeudet.

Tämän käytännön tarkoitus on tarjota opastusta työntekijöidemme, tilapäistyöntekijöidemme, alihankkijoidemme ja toimittajiemme perusihmisoikeuksien suojelemisessa.

Tässä esitetyt periaatteet perustuvat [YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen](#) (*UN Declaration of Human Rights*), [Kansainvälisen työjärjestön](#) (*International Labor Organisation, ILO*) työelämän perusoikeuksia koskevaan julistukseen, [Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -aloitteen periaatteisiin](#) (*UN Global Compact Guiding Principles*) sekä kunkin toimintamaamme asiaankuuluvaan lainsäädäntöön.

Signoden ihmisoikeuskäytäntö koskee kaikkia Signoden ja sen sidosyhtiöiden työntekijöitä, johtotason henkilöitä sekä toimihenkilöitä maailmanlaajuisesti. Tämän käytännön tarkoituksena on opastaa ja tukea työntekijöitä edellä esitettyjen tavoitteiden saavuttamisessa. Lisäksi Signoden toimipaikoissa työskentelevien kolmannen osapuolen alihankkijoiden edellytetään noudattavan tätä käytäntöä.

Vastuumme kattavat muun muassa toimipaikkamme ja toimistomme maissa, joissa toimimme. Useimmissa maissa paikallinen lainsäädäntö huomioi työntekijöiden oikeudet riittävässä määrin. Näissä maissa pyrimme usein asettamaan työntekijöiden oikeuksille vieläkin korkeammat standardit strategisen visiomme mukaisesti. Maissa, joissa lainsäädännössä ei huomioida Signoden toimintaa ohjaavia perusihmisoikeuksia, pyrimme tarjoamaan saman suojaustason kuin muuallakin toiminnossamme. Tällöin saatamme kuitenkin joutua käytännössämme huomioimaan paikallisen kulttuurin, olosuhteet ja määräykset. Jos kansallinen laki ja kansainväliset ihmisoikeusstandardit poikkeavat toisistaan, noudatamme korkeampia standardeja siinä määrin kuin niin toimiminen on lainmukaista. Ristiriitatilanteissa noudatamme kansallista lakia pyrkien samalla kunnioittamaan työntekijöiden ihmisoikeuksia strategisen visiomme mukaisesti.

Signode edistää edellä esitettyä lähestymistapaa kolmannen osapuolen alihankkijoiden ja toimittajien suhteen [toimittajan toimintasääntöjen](#) avulla. Ne sitouttavat kyseisiä tahoja noudattamaan periaatteita, jotka vahvistavat tässä käytännössä esitettyä. Sitoudumme toteuttamaan due diligence -prosesseja keskeisten raaka-aineiden ja keskeisten palvelujen toimittajien suhteen, jotta emme välillisesti hyödy kansallisten lakien tai kansainvälisten ihmisoikeuksia koskevien standardien rikkomuksista tai edistä niitä.

Signode ymmärtää, että sen läsnäololla on vaikutus yhteisöihin, joissa se toimii. Olemme sitoutuneet luomaan taloudellisia mahdollisuuksia sekä tukemaan liikearvoa yhteisöissä, joissa toimimme, toteuttamalla paikallisesti asiaankuuluvia aloitteita. Signode pyrkii tunnistamaan, estämään ja lieventämään kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia ihmisoikeuksia koskevan due diligence -prosessin sekä ennaltaehkäisevien vaatimustenmukaisuutta koskevien prosessien avulla.

¹ Tässä käytännössä termi ”työntekijä” tarkoittaa sekä vakituisia että tilapäisiä työntekijöitä

Turvallisten työskentelyolosuhteiden ensisijaisuus

Terveyttä, turvallisuutta ja ympäristöä koskeva pitkän aikavälin visiomme: ei työtapaturmia, ei ihmisiin kohdistuvia haittoja eikä haittaa ympäristölle.

Työntekijöidemme, kolmannen osapuolen alihankkijoidemme ja toimittajiemme turvallisuus ja terveys ovat toiminnassamme tärkeintä. Yhteinen tavoitteemme on suojella heitä riskeiltä ja varmistaa heidän henkinen ja fyysinen hyvinvointinsa toimipaikoissamme ja toimistoissamme.

Olemme sitoutuneet kestäviin ympäristöä, terveyttä ja turvallisuutta koskeviin käytäntöihin sekä kaikkien sovellettavien lakien, määräysten ja yrityksen standardien noudattamiseen toimintamaissamme. Tätä tukevat terveyttä ja turvallisuutta koskevat standardimme, jotka on esitetty Signoden [toimintaohjeissa](#).

Pyrimme jatkuvasti varmistamaan, että työntekijämme ymmärtävät oman toimintansa merkityksen oman turvallisuutensa ja työtovereidensa turvallisuuden varmistamisessa. Olemme sitoutuneet osallistamaan heitä jatkuvasti terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi toimipaikoissamme ja toimistoissamme.

Silloin, kun tarjoamme asunnon ja/tai ruokailutilat, vaadimme tilojen pitämistä turvallisina ja hygieenisinä sekä työntekijöidemme perustarpeiden mukaisina, mukaan lukien yhteiset vapaa-ajanviettotilat.

Vapaaehtoisuuteen perustuva työskentely

Emme koskaan suoraan tai välillisesti pakota työntekijöitä työskentelemään vastoin tahtoaan, emmekä asioi sellaisten organisaatioiden kanssa, joiden tiedetään hyväksyvän pakkotyön.

[Nykyajan orjuutta koskeva Signoden käytäntö](#) (*Signode's Modern Slavery Act Statement*) on julkaistu Signoden sivustolla osoitteessa www.signode.com kohdassa "Governance" (Hallintotapa). Lausunto on linjassa asianmukaisen asiaa koskevan lainsäädännön kanssa, mukaan lukien Ison-Britannian nykyajan orjuutta koskeva Modern Slavery Act 2015 -laki sekä muu vastaava lainsäädäntö. Lausunnossa esitetään toimenpiteet, joiden avulla Signode varmistaa, ettei toiminta- ja toimitusketjuissamme esiinny ihmiskauppaa eikä minkään muotoista nykyajan orjuutta.

Ei lapsityövoimaa

Emme koskaan käytä lapsityövoimaa (ILO:n työstandardien mukaisesti) emmekä asioi sellaisten organisaatioiden kanssa, joiden tiedetään hyväksyvän lapsityövoiman käytön. Alle 18-vuotiaita ei palkata yötyöhön eikä vaarallisissa olosuhteissa tehtävään työhön.

Signode toimii toimittajien eettisten toimintaohjeiden myötä yhteistyössä kolmannen osapuolen alihankkijoiden ja toimittajien kanssa estääkseen ja kieltääkseen kaiken lapsityövoiman käytön.

Yhdistymisvapauden ja työehtosopimusneuvottelujen kunnioittaminen

Kunnioitamme työntekijöidemme oikeutta liittyä ammattiliittoihin tai muodostaa niitä sekä neuvotella työehtosopimuksia. Kunnioitamme myös työntekijöidemme oikeutta olla liittymättä ammattiliittoihin ja suojelemme heitä pelottelulta, häirinnältä ja syrjinnältä vastaavalla tavalla.

Alueilla, joilla työntekijöiden edustajien oikeudet on määritetty kansallisessa lainsäädännössä, kunnioitamme lakia ja sitoudumme heidän kanssaan käytävään rakentavaan vuoropuheluun. Signode on sitoutunut neuvottelemaan tällaisten työntekijöiden valittujen edustajien kanssa hyvässä uskossa sekä asianmukaisten kansallisten oikeuskäytäntöjen mukaisesti.

Säännöllinen työ

Kaikki työntekijämme niin kokoaikaisissa, osa-aikaisissa kuin tilapäisissäkin työsuhteissa työskentelevät, soveltuvin osin, työehdoissa tai työehtosopimuksissa määritettyjen säännöllisten työjärjestelyjen puitteissa.

Kohtuullinen työaika

Perustyöaika ja ylityöaika noudattavat sovellettavia lakeja, määräyksiä, työehtosopimuksia ja perustuvat kansainvälisiin työtä koskeviin standardeihin.

Kaikissa tapauksissa maksetaan asiaankuuluvat ylityökorvaukset. Noudatamme sovellettavia lakeja ja määräyksiä, joiden tarkoituksena on suojella työntekijöitä työaikaan liittyvältä hyväksikäytöltä.

Markkinakysynnän mukainen palkka

Tiedostamme, että monissa paikoissa markkinoiden määräämä palkkataso on minimipalkkaa korkeampi. Olemme kuitenkin työehtosopimusten avulla (soveltuviissa tapauksissa) sitoutuneet varmistamaan, että maksettu palkka on kaikissa tapauksissa laillisten minimivaatimusten mukainen tai niitä korkeampi.

Varmistamme, että työntekijät ymmärtävät, millaisia heidän ansaitsemansa palkka ja saamansa edut ovat, sekä ennen työsuhteen alkamista että sen aikana. Emme salli palkoista (tehdystä työtunneista) kurinpidollisina toimina tehtäviä vähennyksiä.

Syrjimättömyys

Signode kohtelee kaikkia työntekijöitä ja kolmannen osapuolen alihankkijoita reilusti, kunnioittavasti ja ihmisarvoisesti. Signode ylläpitää määrätietoisesti työympäristöä, jossa työntekijöihin ei työsuhteessa kohdistu minkään tyyppistä lainvastaista syrjintää, joka perustuu etniseen taustaan, ihonväriin, biologiseen tai sosiaaliseen sukupuoleen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, syntyperään, kansallisuuteen, kansalaisuuteen, uskontoon, ikään, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, seksuaaliseen suuntautumiseen, fyysiseen tai henkiseen vammaan, poliittiseen kantaan tai muuhun sovellettavassa laissa määritettyyn ominaisuuteen.

Emme salli fyysistä, seksuaalista tai verbaalista hyväksikäyttöä tai syrjintää missään muodossa. Tähän kuuluvat toimet, joiden voidaan kohtuudella katsoa olevan loukkaavia, uhkaavia tai syrjiviä.

Edellytämme, että kanssamme työskentelevät käyttäytyvät ja toimivat yrityskulttuurimme mukaisesti reilusti sekä yhtäläiset mahdollisuudet huomioiden.

Signoden käytäntönä on myös, ettei työnhakijoita syrjitä edellä esitettyjen perusteella.

Yhtäläiset mahdollisuudet

Arvostamme työntekijöidemme niin yksilöllistä kuin kollektiivistakin panosta ja kannustamme heitä sen toteuttamiseen. Uskomme, että monimuotoinen henkilöstö ja syrjimätön työympäristö hyödyttävät liiketoimintaamme, organisaatiotamme ja työntekijöitämme.

Tästä syystä Signode on sitoutunut tarjoamaan työntekijöille yhtäläiset ja syrjimättömät mahdollisuudet työhönotossa, urakehityksessä, palkkauksessa ja harkittaessa työntekijöiden ylentämistä, työsuhteen päättämistä tai eläköitymistä. Signoden päätökset perustuvat työntekijän pätevyyteen, osaamiseen, suoritukseen ja kokemukseen.

Avoin vuoropuhelu paikallisyhteisöjen kanssa

Signode pyrkii avoimeen vuoropuheluun paikallisyhteisöjen kanssa. Silloin, kun toiminnallamme voi olla vaikutusta paikallisyhteisöjen asukkaisiin, pyrimme tunnistamaan toimintamme kielteiset ihmisoikeusvaikutukset ja ryhtymään asianmukaisiin toimiin vaikutusten välttämiseksi ja/tai lieventämiseksi. Tätä toimintaa tukemaan opastamme yrityksiämme paikallisten sidosryhmien kohtaamisessa ja yhteisöjen tekemien valitusten vastaanottamisessa ja niihin vastaamisessa.

Signode kunnioittaa sovellettavissa laeissa ja kansainvälisissä ihmisoikeusstandardeissa määritetyt alkuperäiskansojen oikeuksia.

Konfliktimineraalien käytön välttäminen

Edistäänsä ihmisoikeuksia mahdollisuuksien mukaan ja toimiessaan sovellettavien lakien mukaisesti Signode on julkaissut [konfliktimineraaleja koskevan käytännön](#) (*Conflict Minerals Policy*). Käytännön mukaisesti yhtiön tavoitteena on välttää konfliktimineraalien käyttö tuotteidensa valmistuksessa, ja yhtiö on sitoutunut noudattamaan raportointivelvoitteitaan.

Oikeudet ja vastuut

Signoden ylin johto on hyväksynyt tämän käytännön ja on vastuussa sen edistämisestä kaikissa toimipaikoissamme. Signoden ylin johto neuvoo konsernin emoyhtiö Crown Holdings, Inc.:n ylintä johtoa, joka puolestaan raportoi Crownin hallitukselle vähintään vuosittain Signoden keskeisistä, tähän käytäntöön liittyvistä vaatimustenmukaisuusriskeistä.

Signode pyrkii varmistamaan, että tämä käytäntö viestitään kaikille työntekijöille ja kolmannen osapuolen alihankkijoille ja että nämä ymmärtävät sen ja ottavat sen käyttöön omissa työtehtävissään. Säännöllisen viestinnän ohella esihenkilöt ja työntekijät saavat asianmukaista koulutusta tämän käytännön toimeenpanemisesta päivittäisissä tehtävissään.

Varmistamme, että käytäntöä tehdään tunnetuksi yhtiön muiden käytäntöjen ohella. Tällaisia käytäntöjä ovat [toimintaohjeet](#) ja [toimittajan toimintasäännöt](#) sekä toimipaikkakohtaiset käytännöt ja menettelytavat, joita noudatetaan työntekijöiden ilmaisemien epäkohtien suhteen. Nämä käytännöt ovat tässä ihmisoikeuskäytännössä asetettujen yleisten periaatteiden mukaisia.

Edellä esitetty asettaa työntekijöille oikeuksia ja vastuita. Jos työntekijä saa tietoonsa ihmisoikeusloukkauksia toiminnoissamme tai toimitusketjussamme, hän voi ilmoittaa niistä kuudella tavalla: (1) esihenkilölle, (2) tehtaanohtajalle tai vastaavalle, (3) liiketoimintayksikön henkilöstöjohtajalle tai (4) globaalin henkilöstöhallinnon johtajalle (SVP, Global HR), tai (5) Signoden lakiasiaintohtajalle (General Counsel), ilman pelkoa kostotoimista tai luottamuksellisuuden rikkomisesta (jos asianmukaista ja laillisesti sallittua), tai (6) Signoden Ethics and Compliance -sivuston/-portaalin (www.SIGhelpline.ethicspoint.com) kautta tai puhelimitse numeroon 1 855 866 2925 (Yhdysvalloissa/Kanadassa). Puhelinnumerot muissa maissa löytyvät osoitteesta www.signode.com/suppliers. Paikallisyhteisöt tai ulkoiset liiketoimintakumppanit, kuten Signoden toimittajat, kolmannen osapuolen alihankkijat tai asiakas, voivat myös ilmoittaa mahdollisista rikkomuksista Ethics and Compliance -sivuston kautta tai puhelimitse.

Signode ryhtyy asianmukaisiin toimenpiteisiin tätä käytäntöä rikkovia kolmannen osapuolen alihankkijoita, toimittajia, asiakkaita tai liiketoimintakumppaneita kohtaan. Mikäli kolmannet osapuolet eivät täytä tässä esitettyjä velvollisuuksiaan, Signode voi päättää sopimussuhteet, pyytää tiettyjen työntekijöiden poistamista Signoden toimipaikoista tai vedota muihin sopimuksen mukaisiin oikeuksiin.

Katselmointi ja seuranta

Signode katselmoi käytännön aika ajoin ja tekee siihen muutoksia, joilla vastataan lainsäädännössä ja parhaissa käytännöissä tapahtuneisiin muutoksiin pyrkimyksenä parantaa sen tehokkuutta.

Katselmointiin osallistuu Signoden ylintä johtoa henkilöstöhallinnossa (Human Resources) ja lakiriskien hallinnasta (Legal Risk Management) konsultoiden Signoden pääjohtajaa.

Tämä käytäntö on saatavilla kaikilla Signoden toimintamaiden vallitsevilla kielillä.