

## SIGNODE 人権問題に関する方針

Signode Industrial Group (シグノード工業グループ) は、親会社、子会社、いわゆる兄弟・姉妹会社、関連会社、及びジョイントベンチャーであり、Crown Holdings, Inc. (クラウン ホールディングス社) の「シグノード工業グループ」または「トランジット パッケージング事業部」(以下、総称して「シグノード」) の共通の傘の下で、グローバルな工業用包装事業区分で集合的に事業を展開する事業部門を含む、法人の集合体であり、倫理の最高水準と従業員の権利を維持することを目指しています。これは、すべての従業員<sup>1</sup>の基本的な人権を尊重し、必要に応じて保護し、いかなる場所においても利害関係者の基本的な人権の確保に努めることを意味します。

本方針 (ポリシー) の目的は、当社の従業員、臨時従業員、下請業者、及びサプライヤーの基本的な人権の保護に関する指針を提供することです。

ここに定める原則は、[国連の世界人権宣言 \[UN Universal Declaration of Human Rights\]](#)、[国際労働機関 \[International Labour Organization \(ILO\)\]](#) の労働における基本的原則と権利、[国連のグローバル・コンパクト指導原則 \[The United Nations Global Compact Guiding Principles\]](#)、及び当社が事業を展開する各国の関連法令に基づいています。

シグノードの人権に関する方針は、世界のシグノードとその関連会社の、全従業員、取締役、役員に適用されます。本方針の目的は、上記の目標を達成するために、シグノードの経営陣を指導して、従業員を支援することです。さらに、シグノードの敷地内で勤務する第三者請負業者も本方針に遵守することが期待されます。

当社の責任は、事業を展開している国の事業所やオフィスが含まれますが、それだけに限定されません。大半の国では従業員の権利は、現地の法律によって十分に保護されています。このような国々では、当社は戦略的ビジョンと一貫して、従業員の人権についてより高い基準を設定するように努めています。法律がシグノードの行動指針である、基本的な人権原則が法律で対処されていない国では、現地の文化、状況、規制を考慮した方針が必要となる場合があります。これを認識しながら、当社の事業の他の部分と、同等のレベルの保護を提供することを目指しています。国内法と国際人権基準が異なる場合、当社は合法の範囲でより高い基準に従います。それらが矛盾する場合、当社は国内法を遵守しつつ、当社の戦略的ビジョンに従って、従業員の人権を尊重する方法を模索します。

シグノードは、[サプライヤーの行動規範](#)を通じて、第三者請負業者及びサプライヤーに対して、上記の提案を推進し、本方針に規定されている原則を強化する、一連の原則に従うことを義務付けています。当社は、当社の主要原材料や主要サービスサプライヤーとデューデリジェンスプロセスを実施して、国内法や国際人権基準の違反を促進したり、違反から間接的に利益を得たりすることがないように取り組んでいます。

シグノードは、当社の存在が事業を展開する地域社会に影響を与えることを認識しています。当社は、地域に密着した取り組みを通じて、事業を展開する地域社会に経済的な機会を創出し、善意を育むことに努めています。シグノードは、人権デューデリジェンスと予防的なコンプライアンス プロセスを通じて、当社の事業活動によって発生する人権への悪影響を特定、防止、軽減することに努めています。

### 安全な労働条件が最優先

健康、安全、環境に関する当社の長期的なビジョンは、労働災害をなくし、人々への危害をなくし、環境に損害を与えないことです。

<sup>1</sup> 本方針で使用される「従業員」という用語は、正社員と臨時社員の両方に適用されます。

当社は、従業員や第三者請負業者、サプライヤーの安全と健康が最も重要であると考えています。当社の最も重要な目標は、従業員を危害のリスクから守り、事業所やオフィスにおいて従業員の精神的かつ身体的な健康を確保することです。

当社は、持続可能な環境を使用し、健康や安全の実践に努め、事業を展開している国で適用されるすべての法律や規制、社内基準を遵守することに取り組んでいます。これは、シグノードの[行動原則声明](#)の安全衛生基準によって裏付けられています。

当社は、従業員が自分自身の安全と同僚の安全を守るために果たす、重要な役割を常に理解するように努めています。当社は、従業員と継続的に連携して、事業所やオフィスでの健康と安全の向上に努めています。

居住施設や食事施設が提供されている場合は、当社はその敷地が安全で衛生的に保たれ、共有のレジャーエリアや施設に対する必要性を含め、従業員の基本的な人間的ニーズが満たされるように努めています。

## 雇用の自由な選択

当社は、従業員の意思に反して、直接的または間接的に当社で働くように強制することはありません。また、強制労働を容認することで知られる組織から購入したり、その組織に販売することは絶対にありません。

[シグノードの現代隷度](#) [Signode's Modern Slavery Act Statement]に関する声明は、シグノードの現代隷度に関する声明は、シグノードのウェブサイト [www.Signode.com](http://www.Signode.com) の「ガバナンス」の下に公開されています。この声明は、英国現代奴隷法2015およびその他の類似した法律を含む、この分野に関する関連の法規に沿っています。この声明は、人身売買やあらゆる形態の現代の奴隷制が、当社の事業とサプライチェーンで発生しないようにするために、シグノードが講じた措置を説明しています。

## 児童労働の禁止

当社は決して児童労働者を採用していません (ILO 労働基準に準拠)。また、そのような慣行を容認していることで知られている組織から購入したり、そのような組織への販売は絶対に行っていません。18歳未満の未成年者は、夜間や危険な状況で雇用されることはありません。

シグノードはサプライヤー行動規範を通じて、第三者請負業者やサプライヤーと連携し、法定の就労年齢に満たない児童労働の使用を防止かつ禁止しています。

## 結社の自由と団体交渉の権利の尊重

当社は、従業員が労働組合に加入したり労働組合を結成し、団体交渉を行う権利を尊重しています。当社はまた同様に、従業員が労働組合に加入しない権利を尊重し、同様の方法で脅迫や嫌がらせ、差別が起きないように従業員を保護しています。

当社は、従業員代表の権利が国内法に定められている場合、法律を尊重し、その従業員の代表と建設的な対話を維持することに努めています。シグノードは、適切な国内法の枠組みの中で、選ばれた従業員代表と誠実に交渉することを約束しています。

## 正規雇用の提供

当社のすべての従業員は、フルタイム、パートタイム、または臨時的のいずれであっても、労働条件または労働協約（該当する場合）で定義された規則的なパターンに従って働いています。

## 過重な労働時間の回避

当社の基本労働時間と時間外労働時間は、適用法、規制、団体交渉協定に準拠していて、国際労働基準に基づいています。

すべての場合において、適切な時間外労働手当が支払われます。当社は、労働時間に関する搾取から従業員を保護することを目的とした適用法と規制に準拠しています。

## 当社の賃金は市場の需要に対応

当社はほとんどの地域において、法定最低賃金を上回る賃金水準が市場で決定されていることを認識しています。ただし当社は、該当する場合は団体交渉協定を通じて、すべての場合において支払い賃金が最低限の法的要件を満たしているか、それを上回るように努めることを約束しています。

当社は、従業員が必ず雇用前と雇用中の両方で賃金と福利厚生を理解しているよう努めています。当社では、懲戒上の理由で（労働時間に対する）賃金から控除することを認めていません。

## 差別の禁止

シグノードは、すべての従業員や第三者請負業者に対し、公正、敬意、尊厳をもって接します。シグノードは、人種、肌の色、性別、性差、出身国、出身地、家系、国籍、市民権、宗教、年齢、性自認または表現、性的指向、身体的または精神的障害、政治的意見、あるいは適用される法律で定義されるその他の特性に基づいて、不法な雇用差別が全くない職場環境を維持することに全力で取り組んでいます。

当社は、身体的、性的、または言葉によるものであれ、いかなる形態の虐待やハラスメントも容認していません。これには、攻撃的、脅迫的、または差別的であると合理的に考えられる行為が含まれます。

当社は、一緒に働く社員は、公正で機会均等な企業文化に従って行動することを期待しています。

またシグノードの方針として、上記のような理由で採用応募者を差別することは決してありません。

## 機会均等の提供

当社は、個人または集団のいずれにおいても、従業員の貢献を評価し、奨励しています。当社は、多様な従業員と包括的な労働環境は、当社の事業や組織、従業員に利益をもたらすと信じています。

したがってシグノードは、個人の採用、育成、報酬、また昇進、解雇、退職の検討において、差別することなく機会の平等を提供することに努めています。シグノードの決定は、資格、スキル、実績、及び経験に基づいて行われます。

## 地域社会とのオープンな対話の推奨

シグノードは地域社会とのオープンな対話を促進することを目指しています。地域コミュニティの人々が当社の活動により影響を受ける可能性がある場合、当社はそれらの活動による人権への悪影響を特定して、それらを回避及び/又は軽減するための、適切な措置を講じるように努めます。これに対応するために、当社は地元の利害関係者との関わりや、地域の苦情を受け

取って対応するプロセスの管理に関するガイダンスを企業に提供しています。

シグノードは、適用される法律と国際人権基準により定義される、先住民族の権利を尊重しています。

## 紛争鉱物の使用の回避

シグノードは、可能な限り人権を促進し、適用法に準拠して事業を運営するための取り組みの一環として、[紛争鉱物の方針 \[Conflict Minerals Policy\]](#)を発行しました。この方針に従い、当社は製品の製造において、紛争鉱物の使用を避けることを目指し、報告義務の遵守に取り組んでいます。

## 権利と責任

シグノードの上級役員は本方針を承認し、当社の全拠点で本方針を推進する責任があります。シグノードの上級役員は、少なくとも年に1回、最終的な親会社であるリクラウンホールディングス社の上級役員に対して、シグノードでのこの方針に関連した、著しいコンプライアンスリスクについて、クラウンの取締役会で助言を行います。

シグノードは、すべての従業員と第三者請負業者がこの方針を周知して理解し、職務の範囲内で実践できるように取り組みます。定期的なコミュニケーションと並行して、管理職員と従業員は、日常業務における本方針の実施方法について関連研修を受けます。

当社は、当社の他の方針、特に[行動原則の声明](#) 及び[サプライヤー行動規範](#)、さらに従業員の苦情があった場合に従う施設レベルの方針と手順とともに、本方針を社員に公表しています。これらの方針は、この人権方針に定められた一般原則に沿っています。

上記は、従業員の権利と責任を意味します。従業員が当社の業務内またはサプライチェーン内で人権侵害に気付いた場合、報告する方法は以下の6つが挙げられます。(1) 上司、(2) 工場長または同等の役職者、(3) ビジネス人事ディレクター、(4) グローバル人事担当 SVP、(5) シグノードの法務顧問 ((実行可能かつ法的に許容される場合)、報復や機密保持違反を恐れる必要はありません)、そして (6) シグノードの倫理及びコンプライアンスのウェブサイト/ポータル ([www.SIGhelpline.ethicspoint.com](http://www.SIGhelpline.ethicspoint.com)) に報告する方法があります。電話番号 1-855-866-2925 (米国/カナダ)、または国際電話番号のオプション一覧については [www.signode.com/suppliers](http://www.signode.com/suppliers) をご覧ください。地域社会や、シグノードのサプライヤー、第三者請負業者、顧客などの外部のビジネス関係者も、違反の疑いのある場合には、倫理およびコンプライアンスのウェブサイトまたはヘルプラインに報告することができます。

シグノードは、第三者請負業者、サプライヤー、顧客、またはビジネス関係者に対して、本方針に違反した場合は適切な措置を講じます。第三者が本方針に基づく義務を遵守しなかった場合、シグノードは契約関係を終了し、シグノードの事業所から特定の人員の退去を要求し、またはその他の契約上の権利を行使する可能性があります。

## 再検討と監視

シグノードは、方針の有効性の向上に努めるために、定期的な方針のレビューを行い、法律や最良実例の変更に応じて修正を行います。

レビューには、人事部、法務リスク管理部のシグノードの最上級管理職員の参加が含まれ、シグノード社長と協議してレビューを行います。

本方針はシグノードの事業所が所在する全ての一般的な言語で入手可能です。