

Política de Derechos Humanos de SIGNODE

Signode Industrial Group, un conjunto de entidades jurídicas que incluyen sus unidades de negocios y que son empresas matrices, subsidiarias, las llamadas empresas hermanas, afiliadas o empresas conjuntas entre ellas y que operan colectivamente en el segmento de actividad del embalaje industrial a nivel mundial bajo el denominador común “Signode Industrial Group” o la “división de embalaje en tránsito” de Crown Holdings, Inc. (colectivamente, “Signode”), tiene como objetivo mantener los más altos estándares de ética y de derechos de los empleados. Esto significa que respetamos y, cuando sea necesario, protegemos los derechos humanos fundamentales de todos nuestros empleados¹, y tratamos de garantizar los derechos humanos fundamentales de nuestras partes interesadas, dondequiera que se encuentren.

El objetivo de esta política es proporcionar orientación respecto a la protección de los derechos humanos fundamentales de nuestros empleados, trabajadores temporales, subcontratistas y proveedores.

Los principios establecidos en este documento se basan en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) [*UN Universal Declaration of Human Rights*], los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) [*International Labour Organization (ILO)*], los [Principios Rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) [*United Nations Global Compact Guiding Principles*] y la legislación pertinente de cada país en el que operamos.

La política de derechos humanos de Signode se aplica a todos los empleados, directores y ejecutivos de Signode y sus filiales a nivel mundial. El propósito de esta política es guiar a la gerencia de Signode y apoyar a los empleados a alcanzar los objetivos anteriormente descritos. Además, los contratistas externos que trabajen en las instalaciones de Signode también deben cumplir con esta política.

Nuestras responsabilidades incluyen, pero no se limitan, a nuestros centros operativos y oficinas en los países en los que operamos. En la gran mayoría de los países, los derechos de los empleados están adecuadamente cubiertos por la legislación local. En estos países, en consonancia con nuestra visión estratégica, a menudo nos esforzamos por establecer normas más estrictas en materia de derechos humanos de los empleados. En los países en los que la legislación no aborda los principios básicos de derechos humanos que informan la conducta de Signode, nuestro objetivo es ofrecer el mismo nivel de protección que se ofrece en el resto de nuestras operaciones, al tiempo que reconocemos que pudiera ser necesario que las políticas tengan en cuenta la cultura, condiciones y normativas locales. Cuando la legislación nacional y las normas internacionales de derechos humanos difieran, seguiremos las normas más estrictas en la medida en que sea legal hacerlo; cuando entren en conflicto, nos ceñiremos a la legislación nacional, al tiempo que buscaremos la manera de respetar los derechos humanos de los empleados de manera acorde con nuestra visión estratégica.

Signode promueve el enfoque descrito anteriormente con sus contratistas y proveedores externos a través de su [Código de Conducta para Proveedores](#) [*Supplier Code of Conduct*], el cual les obliga a comprometerse a seguir una serie de principios que refuerzan los establecidos en esta Política. Estamos comprometidos con la implementación de procesos de diligencia debida con nuestros principales proveedores de materias primas y servicios básicos para evitar beneficiarnos o promover indirectamente cualquier incumplimiento de las leyes nacionales o de las normas internacionales en materia de derechos humanos.

Signode reconoce que su presencia tiene un impacto en las comunidades en las que opera. Estamos comprometidos con la creación de oportunidades económicas y con el fomento de la buena voluntad en las comunidades en las que operamos a través de iniciativas relevantes a nivel local. Signode se esfuerza en identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos causados por

¹ Tal y como se utiliza en esta política, el término "empleado" se aplica tanto a los empleados permanentes como a los temporales.

nuestras actividades empresariales a través de procesos de diligencia debida y de cumplimiento preventivo en materia de derechos humanos.

Las condiciones de trabajo seguras son primordiales

Nuestra visión a largo plazo con respecto a la salud, la seguridad y el medio ambiente es: que no haya accidentes en el lugar de trabajo, que no se cause ningún perjuicio a la salud de las personas y que no se dañe el medio ambiente.

La seguridad y la salud de nuestros empleados, contratistas externos y proveedores son primordiales. Nuestro objetivo prioritario es protegerlos contra el riesgo de sufrir lesiones y garantizar su bienestar mental y físico en nuestros centros operativos y en nuestras oficinas.

Estamos comprometidos a utilizar prácticas medioambientales, de salud y de seguridad sostenibles y a cumplir todas las leyes, reglamentos y normas de la empresa aplicables en los países en los que operamos. Esto está ratificado por las normas de salud y seguridad de la [Declaración de Principios de Conducta](#) [*Statement of Principles of Conduct*] de Signode.

Realizamos un esfuerzo constante para que nuestros empleados comprendan el papel fundamental que desempeñan en su propia seguridad y en la de sus compañeros. Nos comprometemos a involucrarnos con ellos de forma continua para mejorar la salud y la seguridad en nuestros centros operativos y oficinas.

En los casos en los que se proporciona alojamiento y/o instalaciones para comer, insistimos en que los recintos se mantengan seguros y en condiciones higiénicas y satisfagan las necesidades humanas básicas de nuestros empleados, incluidas sus necesidades de contar con zonas e instalaciones de ocio compartidas.

El empleo es de libre elección

Jamás obligaríamos directa o indirectamente a los empleados a trabajar para nosotros en contra de su voluntad, ni le compraríamos o venderíamos a ninguna organización conocida por condonar el trabajo forzado.

La [Declaración sobre la Esclavitud Moderna de Signode](#) [*Signode's Modern Slavery Act Statement*] se ha publicado en el sitio web de Signode en www.Signode.com bajo el capítulo "Gobernanza" [*Governance*]. Esta declaración se ajusta a la legislación pertinente en la materia, incluida la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015 y otras leyes similares. Esta declaración expone las medidas adoptadas por Signode para garantizar que la trata de personas y todas las formas de esclavitud moderna no se den en nuestras operaciones y cadenas de suministro.

No se utilizará mano de obra infantil

Bajo ningún concepto contrataríamos mano de obra infantil (conforme a las normas laborales de la OIT), ni le compraríamos o venderíamos a ninguna organización conocida por consentir tales prácticas. Los jóvenes menores de 18 años no serán empleados para trabajar de noche ni en condiciones peligrosas.

A través de nuestro Código de Conducta para Proveedores, Signode trabaja en colaboración con terceros contratistas y proveedores para prevenir y prohibir cualquier uso de mano de obra infantil por debajo de la edad legal de trabajo.

Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Respetamos los derechos de nuestros empleados a afiliarse o formar sindicatos y a negociar colectivamente. Respetamos igualmente el derecho de nuestros empleados a no afiliarse a sindicatos y

de la misma manera les protegeremos contra la intimidación, el acoso y la discriminación.

Cuando los derechos de los representantes de los trabajadores están establecidos en la legislación nacional, respetamos la ley y nos comprometemos a mantener un diálogo constructivo con ellos. Signode se compromete a negociar de buena fe con dichos representantes elegidos por sus empleados y dentro de los marcos legales nacionales apropiados.

Se ofrecen empleos estables

Todos nuestros empleados, ya sean a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales, trabajan conforme a un patrón o patrones estables definidos en sus condiciones de trabajo, o en los convenios colectivos, según proceda.

Las horas de trabajo no son excesivas

Las horas de trabajo básicas y extraordinarias cumplen las leyes, reglamentos y convenios colectivos aplicables, y se basan en las normas laborales internacionales.

En todos los casos, se pagan las horas extraordinarias correspondientes. Cumplimos las leyes y reglamentos aplicables destinados a proteger a los empleados contra la explotación en términos de horas de trabajo.

Nuestros salarios responden a las demandas del mercado

Reconocemos que, en la mayoría de los lugares, el mercado dicta niveles salariales superiores al mínimo legal. Sin embargo, nos comprometemos a garantizar que, en todos los casos, el salario pagado cumpla o supere los requisitos legales mínimos, y a través de los convenios colectivos cuando proceda.

Nos aseguramos de que los empleados comprendan sus salarios y prestaciones tanto antes de ser contratados como durante su empleo. No permitimos deducciones del salario (por horas trabajadas) por razones disciplinarias.

No se permite ninguna discriminación

Signode trata a todos los empleados y contratistas externos con justicia, respeto y dignidad. Signode está decidida a mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación laboral ilegal basada en la raza, el color, el sexo, el género, el origen nacional o social, la ascendencia, la nacionalidad, la ciudadanía, la religión, la edad, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad física o mental, la opinión política o cualquier otra característica definida por la legislación aplicable.

No toleramos ninguna forma de abuso o acoso, ya sea físico, sexual o verbal. Esto incluye acciones que puedan considerarse razonablemente ofensivas, intimidatorias o discriminatorias.

Exigimos que las personas con las que trabajamos se comporten y actúen de acuerdo con nuestra cultura corporativa y con nuestro sentido de la equidad y de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, es política de Signode no discriminar a ningún solicitante de empleo por ninguno de los motivos citados en los párrafos anteriores.

Se ofrece igualdad de oportunidades

Valoramos y fomentamos la contribución de nuestros empleados, ya sea individual o colectiva. Creemos que una plantilla diversa y un entorno de trabajo inclusivo benefician a nuestro negocio, a nuestra organización y a nuestra gente.

Por lo tanto, Signode se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a la hora de contratar, desarrollar, compensar o considerar a las personas para su ascenso, despido o jubilación, sin discriminación alguna. Las decisiones de Signode se basan en las calificaciones, habilidades, rendimiento y experiencia.

Se favorece el diálogo abierto con las comunidades locales

Signode procura fomentar un diálogo abierto con las comunidades locales. Cuando la gente de las comunidades locales pueda verse afectadas por nuestras actividades, tratamos de identificar los impactos adversos de dichas actividades sobre los derechos humanos y tomar las medidas pertinentes para evitarlos y/o mitigarlos. En apoyo de esto, proporcionamos orientaciones a nuestras empresas sobre cómo entablar relaciones con las partes interesadas locales y cómo manejar el proceso de recepción y respuesta a las quejas de la comunidad.

Signode respeta los derechos de los pueblos indígenas tal y como se definen en las leyes aplicables y en las normas internacionales de derechos humanos.

Se evita el uso de minerales conflictivos

En sus esfuerzos por promover los derechos humanos allí donde pueda y para operar de conformidad con las leyes aplicables, Signode ha emitido una [Política de Minerales Conflictivos](#) (*Conflict Minerals Policy*). De acuerdo con esta política, la Compañía pretende evitar el uso de minerales conflictivos en la fabricación de sus productos y se compromete a cumplir con sus obligaciones de notificación del uso de estos.

Derechos y deberes

Los altos ejecutivos de Signode han refrendado esta política y son responsables de promoverla en todos nuestros centros. Al menos una vez al año, y para su posterior remisión a la Junta Directiva de Crown, los altos ejecutivos de Signode notifican a los altos ejecutivos de nuestra empresa matriz suprema, Crown Holdings, Inc., los riesgos más relevantes para Signode en materia de cumplimiento relacionados con esta política.

Signode vela por que todos los empleados y contratistas externos estén debidamente informados de esta política y que la comprendan y la pongan en práctica en el desempeño de sus funciones. Además de la comunicación periódica, los gerentes y empleados recibirán la formación pertinente sobre cómo poner en práctica esta política en sus labores cotidianas.

Nos aseguraremos de que esté bien publicitada junto con las demás políticas de nuestra empresa, en particular la [Declaración de Principios de Conducta](#) [*Statement of Principles of Conduct*] y el [Código de Conducta para Proveedores](#) [*Supplier Code of Conduct*], así como las políticas y procedimientos a seguir a nivel de las instalaciones en caso de quejas de los empleados. Estas políticas se ajustan a los principios generales establecidos en esta Política de Derechos Humanos.

Lo anterior implica derechos y deberes para los empleados. Si un empleado llegase a tener conocimiento de abusos de los derechos humanos dentro de nuestras operaciones o cadenas de suministro, existen seis formas de denunciarlo: (1) a un supervisor; (2) al gerente de la planta o su equivalente; (3) al Director de RR.HH. de la empresa o (4) al Vicepresidente Senior Mundial de RR.HH. o (5) al Asesor Jurídico General de Signode, sin temor a represalias o a la violación de la confidencialidad (si es factible y está legalmente permitido); o (6) a través de la página web/portal de Ética y Cumplimiento [*Ethics and Compliance*] de Signode (www.SIGhelpline.ethicspoint.com) o por teléfono llamando al 1-855-866-2925 (en EE.UU./Canadá) o visitando www.signode.com/suppliers para obtener una lista de opciones de números de teléfono internacionales. Las comunidades locales o los socios comerciales externos, como los proveedores de Signode, los contratistas externos o el cliente, también pueden denunciar posibles transgresiones a través de la página web o la línea de ayuda de Ética y Cumplimiento.

Signode tomará las medidas oportunas contra los contratistas externos, proveedores, clientes o socios comerciales que infrinjan esta política. En caso de que terceros no cumplan con sus obligaciones en virtud del presente documento, Signode podrá rescindir las relaciones contractuales, exigir la retirada de determinado personal de los emplazamientos de Signode o invocar otros derechos contractuales.

Revisión y seguimiento

Con el fin de mejorar su efectividad, Signode revisará periódicamente la Política y la modificará para responder a los cambios en las leyes y en cuanto a las mejores prácticas.

La revisión incluye la participación de los más altos directivos de Signode en las siguientes funciones: Recursos Humanos y Gestión de Riesgos Legales en consulta con el presidente de Signode.

Esta Política está disponible en todos los idiomas predominantes donde se encuentran las instalaciones de Signode.