

## POLICY FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Signode Industrial Group, en samling av juridiska personer inklusive deras affärsenheter som är moderbolag, dotterbolag, så kallad bror/systerkoncerner, affilierade eller joint ventures av varandra och arbetar tillsammans i affärssegmentet globala industriförpackningar under det gemensamma paraplyet "Signode Industrial Group" eller "Transit Packaging Division" under Crown Holdings, Inc. (tillsammans "SIGNODE"), strävar efter att upprätthålla de högsta standarderna vad gäller etik och medarbetares rättigheter. Detta innebär att vi respekterar och vid behov skyddar de grundläggande mänskliga rättigheterna för alla våra medarbetare, var de än befinner sig.

Syftet med denna policy är att vägleda SIGNODEs ledning och stödja medarbetare och tillfälligt anställda för att uppnå dessa mål.

De principer som anges här vägleds av [FN:s allmänna deklARATION om mänskliga rättigheter](#), de fyra grundläggande principerna och rättigheterna på arbetet från [International Labour Organization](#) (ILO), [Förenta Nationernas vägledande principer Global Compact](#) och den nationella lagstiftningen i varje land där vi verkar.

Vårt ansvar inkluderar men är inte begränsat till våra operativa anläggningar och kontor i de länder där vi är verksamma. I de allra flesta länder omfattas de anställdas rättigheter i tillräcklig utsträckning av den lokala lagstiftning. I dessa länder följer vi inte bara minimikraven utan strävar efter att hålla högre standarder. I länder där lagstiftningen inte hanterar de grundläggande principerna som styr SIGNODEs beteende strävar vi efter att erbjuda samma skydds nivå som vi har på andra platser i vår verksamhet, samtidigt som vi inser att policyer kan behöva ta hänsyn till lokal kultur, villkor och förordningar.

SIGNODE främjar förhållningssättet som beskrivs ovan med sina underleverantörer och leverantörer genom sin [uppförandekod för leverantörer](#), som tvingar dem att åta sig att följa en uppsättning principer som förstärker de som anges i denna policy.

SIGNODE inser att vår närvaro har en påverkan på de lokalsamhällen där vi verkar. Vi strävar efter att skapa ekonomiska möjligheter och främja goodwill i de lokalsamhällen där vi verkar genom lokalt relevanta initiativ. Vi är en del av leveranskedjan inom livsmedels- och dryckesindustrin och vi ger kontinuerlig tillgång till konserver under kritiska omständigheter till befolkningar runt om i världen. Förutom att tillverka behållare som ger maximalt skydd för näringsrika livsmedel och drycker, tillverkar vi också förslutningar för barnmat, aerosolbehållare för rengörings- och saneringsprodukter och många andra produkter som säkerställer en säker och trygg transport av varor på väg. Vi är stolta över att vara en viktig del av stödsystemet för både våra kunder och konsumenter.

### **Säkra arbetsvillkor är av största vikt**

Vår långsiktiga vision med avseende på hälsa, säkerhet och miljö är: inga olyckor, ingen skada på människor och ingen skada på miljön.

Säkerheten och hälsan hos våra medarbetare, tillfälligt anställda, underleverantörer och leverantörer är av största vikt. Vårt övergripande mål är att skydda dessa grupper mot skaderisker och att säkerställa mentalt och fysiskt välbefinnande på våra driftanläggningar och på våra kontor.

Vi har åtagit oss att tillämpa hållbar miljö-, hälso- och säkerhetspraxis och följa alla tillämpliga lagar, förordningar och företagsstandarder i de länder där vi verkar.

Vi arbetar ständigt för att våra medarbetare ska förstå den kritiska roll de spelar för den egna och medarbetarnas säkerhet. Vi har åtagit oss ett kontinuerligt samarbete för att förbättra hälsa och säkerhet på våra driftanläggningar och kontor.

När boende och/eller matbespising tillhandahålls insisterar vi på att lokalerna hålls säkra och

hygieniska och tillgodoser medarbetarnas grundläggande behov, inklusive deras behov för gemensamma fritidsområden och faciliteter.

### **Anställning väljs fritt**

Vi skulle aldrig direkt eller indirekt tvinga medarbetare att arbeta för oss mot deras vilja, inte heller skulle vi köpa från eller sälja till någon organisation som är känd för att ha överseende med tvångsarbete.

[SIGNODE:s meddelande avseende modernt slaveri](#) har publicerats på SIGNODE:s webbplats på [www.signode.com](http://www.signode.com) under "Governance" (Styrning). Detta uttalande följer nationella, statliga och lokala lagar rörande ämnet, inklusive UK Modern Slavery Act 2015. I detta uttalande redovisas de åtgärder som vidtagits av SIGNODE för att säkerställa att modernt slaveri inte förekommer i våra verksamheter och leveranskedjor.

### **Barnarbete ska inte tillämpas**

Vi skulle aldrig rekrytera barnarbetare (enligt ILO:s arbetsstandarder), inte heller skulle vi köpa från eller sälja till någon organisation som är känd för att ha överseende med sådana metoder. Ungdomar under 18 år får varken arbeta på natten eller under farliga förhållanden.

Genom vår uppförandekod för leverantörer arbetar SIGNODE i samarbete med underleverantörer och leverantörer för att förhindra och förbjuda all anställning (förekomst) av barnarbete.

### **Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar respekteras**

Vi respekterar våra medarbetares rätt att gå med i eller bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. Vi respekterar likaledes våra medarbetares rättigheter att inte gå med i fackföreningar och kommer ge skydd mot eventuella hot, trakasserier och diskriminering på samma sätt.

När anställdas representanters rättigheter anges i nationell lag respekterar vi dessa och åtar oss att upprätthålla en konstruktiv dialog med dem. SIGNODE har åtagit sig att förhandla i god tro med sådana valda representanter och inom lämpliga nationella rättsliga ramverk.

### **Reguljär anställning tillhandahålls**

Alla våra medarbetare, oavsett om de arbetar heltid, deltid eller tillfälligtvis, arbetar enligt ett reguljärt mönster eller mönster som definieras i enligt arbetsavtal eller kollektivavtal i förekommande fall.

### **Arbetstiden är inte överdriven**

Grundläggande arbetstid och övertid överensstämmer med tillämpliga lagar, förordningar, kollektivavtal och baseras på internationella arbetsstandarder.

I samtliga fall betalas tillämpliga övertidsersättningar. Vi följer tillämpliga lagar och förordningar som är avsedda att skydda medarbetare mot utnyttjande vad gäller arbetstid.

### **Våra löner möter marknadens krav**

Vi inser att marknaden på de flesta platser dikterar lönenivåer över den lagliga miniminivån. Vi åtar oss dock att se till att den lön som utbetalas i alla fall uppfyller eller överskrider minimikraven, genom kollektivavtal i förekommande fall.

Vi säkerställer att medarbetare förstår löne- och förmånsstrukturer både innan de anställs och under anställningen. Vi tillåter inte löneavdrag (för arbetade timmar) av disciplinära skäl.

## **Ingen diskriminering tillåts**

SIGNODE behandlar alla medarbetare och tillfälligt anställda med rättvisa, respekt och värdighet. SIGNODE är fast besluten att upprätthålla en arbetsmiljö som är fri från alla former av olaglig arbetsmiljörelaterad diskriminering baserad på ras, färg, kön, kön, nationellt eller socialt ursprung, förfäder, nationalitet, medborgarskap, religion, ålder, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, fysiska eller psykiska funktionshinder, politiska åsikter eller något annat kännetecken enligt definitionen i tillämplig lagstiftning.

Vi tolererar inte någon form av övergrepp eller trakasserier, oavsett om det rör är fysiskt, sexuellt eller verbalt. Detta inkluderar åtgärder som rimligen kan betraktas som stötande, hotfulla eller diskriminerande.

Vi förväntar oss att de vi arbetar med uppträder och agerar i enlighet med vår företagskultur, med vår känsla för rättvisa och lika möjligheter.

Det är också SIGNODE:s policy att inte diskriminera någon som söker anställning på någon av de ovan beskrivna grunderna.

## **Lika möjligheter erbjuds**

Vi värdesätter och uppmuntrar våra medarbetares bidrag, vare sig de är individuella eller kollektiva. Vi anser att mångfald inom arbetskraften och en inkluderande arbetsmiljö gynnar vår verksamhet, vår organisation och våra människor.

Därför är SIGNODE engagerad i att erbjuda jämlikhet vid anställning, utveckling, kompensering och vi eventuella befordringar, uppsägningar och pensioneringar, utan diskriminering. SIGNODE:s beslut bygger på kvalifikationer, färdigheter, prestanda och erfarenhet.

## **Användning av konfliktmineraler undviks**

I ansträngningarna för att främja mänskliga rättigheter där så är möjligt och för att verka i enlighet med gällande lagar har SIGNODE utfärdat en [konfliktmineralspolicy](#). I enlighet med denna policy strävar företaget efter att undvika användning av konfliktmineraler vid tillverkningen av alla produkter och har åtagit sig att uppfylla sina rapporteringsskyldigheter.

## **Rättigheter och skyldigheter**

SIGNODE kommer att se till att alla medarbetare och tillfälligt anställda är informerade, förstår och omsätter denna policy i praktiken inom ramen för deras anställning. Vi kommer att se till att den publiceras väl tillsammans med våra andra företagspolicyer, särskilt [Uppförandekod för leverantörer](#) samt policyer och rutiner på anläggningsnivå som ska följas vid medarbetares eventuella klagomål.

Allt ovanstående innebär rättigheter och skyldigheter för medarbetare. Om en medarbetare blir medveten om kränkningar av mänskliga rättigheter inom vår verksamhet eller leveranskedja, har han/hon fyra sätt att rapportera det: (1) till hans eller hennes överordnade; (2) till fabrikschefen eller motsvarande; (3) till verksamhetens HR-direktör eller företagets chefsjurist, utan rädsla för repressalier eller för sekretessbrott (om det är möjligt och juridiskt tillåtet); eller (4) via SIGNODE:s etik- och efterlevnadswebbplats/portal ( [www.SIGhelpline.ethicspoint.com](http://www.SIGhelpline.ethicspoint.com) ) eller via telefon +1-855-866-2925 (i USA / Kanada) eller besök [www.signode.com/Suppliers](http://www.signode.com/Suppliers) för en lista över internationella telefonnummer.

## **Granskning och övervakning**

SIGNODE kommer regelbundet att granska policyn och införa ändringar för att svara mot förändringar i lagstiftning och bästa praxis i ett försök att förbättra dess effektivitet.