

Politique de SIGNODE en matière de droits de l'homme

Signode Industrial Group, un ensemble d'entités légales incluant leurs unités commerciales qui sont des sociétés mères, des filiales, des entreprises dites frères/sœurs, des sociétés affiliées ou leurs coentreprises, et qui exerce ses activités de manière collective dans le segment commercial mondial du conditionnement industriel au sein de l'organisation-cadre « Signode Industrial Group » ou la « Transit Packaging Division » de Crown Holdings, Inc. (collectivement, « SIGNODE »). Il a pour objectif de veiller au maintien des normes éthiques les plus élevées ainsi qu'aux droits des salariés. Ceci implique que nous respectons et si cela s'avère nécessaire, que nous protégeons les droits de l'homme fondamentaux de l'ensemble de nos salariés¹. Nous nous attachons également à obtenir que ceux de nos parties prenantes soient garantis, où qu'elles se trouvent.

Cette politique a pour objet d'apporter des conseils pour la protection des droits de l'homme fondamentaux de nos salariés, intérimaires, sous-traitants et fournisseurs.

Les principes énoncés aux présentes sont tirés de la [Déclaration universelle des droits de l'homme - ONU](#) (*UN Universal Declaration of Human Rights*), des principes et droits fondamentaux au travail issus de l'[Organisation internationale du travail](#) (OIT) (*International Labour Organization (ILO)*), des [Principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies](#) (*the United Nations Global Compact Guiding Principles*) et de la législation applicable dans chaque pays où nous exerçons nos activités.

La politique de Signode en matière de droits de l'homme s'applique à l'ensemble des salariés, administrateurs et cadres de Signode ainsi qu'à ses affiliés partout dans le monde. L'objet de cette politique est de guider la direction de Signode et d'aider les salariés pour atteindre les objectifs décrits ci-dessus. D'autre part, les sous-traitants externes intervenant sur les sites de Signode sont tenus de se conformer à cette politique.

Nos responsabilités englobent sans toutefois s'y limiter, nos sites d'exploitation et nos bureaux dans les pays où nous exerçons nos activités. Dans la grande majorité des pays, les droits des salariés bénéficient d'une protection adéquate par la législation locale. Dans ces pays, nous redoublons souvent d'efforts pour définir des normes plus élevées quant aux droits de l'homme des salariés, conformes à notre vision stratégique. Dans les pays où la législation ne prend pas en compte les principes fondamentaux des droits de l'homme qui fondent la conduite de Signode, nous œuvrons afin de proposer le même niveau de protection tel qu'il est conféré ailleurs dans le cadre de nos opérations, tout en reconnaissant qu'il puisse être nécessaire que nos politiques tiennent compte de la culture, des conditions et des réglementations à l'échelle locale. Lorsque la loi nationale et les normes internationales sur les droits de l'homme diffèrent, nous observerons les normes les plus élevées dans la mesure de la légalité d'une telle approche. Lorsqu'un conflit est constaté, nous respecterons la loi nationale, tout en cherchant des moyens de promouvoir les droits de l'homme des membres du personnel conformément à notre vision stratégique.

Signode privilégie l'approche décrite ci-dessus avec ses prestataires tiers et ses fournisseurs en s'appuyant sur son [Code de conduite des fournisseurs](#) (*Supplier Code of Conduct*). Celui-ci leur impose de s'engager au respect d'un ensemble de principes venant renforcer ceux qui sont énoncés dans cette politique. Nous avons pour engagement de mettre en œuvre des procédures de vérifications préalables à l'égard de nos principaux prestataires de services et fournisseurs de matières premières afin d'éviter de bénéficier de, ou de promouvoir de manière indirecte toutes violations des lois nationales ou des normes internationales sur les droits de l'homme.

Signode est conscient que sa présence a un impact sur les communautés au sein desquelles il exerce ses activités. Nous nous engageons à créer des opportunités économiques et à promouvoir des initiatives de bonne volonté dans les communautés où nous sommes présents grâce à des projets pertinents au niveau local. Signode s'efforce à identifier, prévenir et minimiser les impacts défavorables pour les droits de

¹ Tel qu'il est utilisé dans cette politique, le terme « salarié » est applicable aux salariés permanents comme aux intérimaires

l'homme résultant de nos activités commerciales au moyen de procédures de diligence raisonnable et de conformité préventive quant aux droits de l'homme.

Garantir que des conditions de travail axées sur la sécurité soient primordiales

Notre vision à long terme pour ce qui relève de la santé, de la sécurité et de l'environnement est la suivante : absence d'accidents sur le lieu de travail, de dommages aux personnes et à l'environnement.

La sécurité et la santé de nos salariés, de nos sous-traitants externes et de nos fournisseurs sont primordiales. Notre objectif fondamental est d'assurer leur protection contre tout risque de dommage et de veiller à leur bien-être physique et mental sur nos sites d'exploitation et au sein de nos bureaux.

Nous nous engageons à adopter des pratiques durables en matière d'environnement, de santé et de sécurité et à nous conformer à l'ensemble des lois et réglementations ainsi qu'aux normes d'entreprise applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. Cette approche est stipulée dans les normes de santé et de sécurité du [Code déontologique](#) (*Statement of Principles of Conduct*) de Signode.

Nous œuvrons constamment à faire en sorte que nos salariés comprennent le rôle essentiel qu'ils jouent pour leur propre sécurité comme pour celle de leurs collègues. Nous nous engageons à établir une constante collaboration avec eux afin d'améliorer la santé et la sécurité de nos sites d'exploitation et de nos bureaux.

Lorsque des hébergements et/ou des lieux de restauration sont fournis, nous insistons pour que la sécurité et la propreté de ces locaux soit assurée et qu'ils répondent aux besoins humains élémentaires de nos salariés, y compris leur besoin pour des lieux et espaces de détente communs.

Accepter un emploi est basé sur un libre choix

Nous ne saurions contraindre de manière directe ou indirecte des salariés à travailler pour nous contre leur volonté, pas plus que nous ne ferions d'achats ni de ventes auprès d'une organisation notoire pour cautionner le travail forcé.

La [Déclaration de Signode sur l'esclavage moderne](#) (*Signode's Modern Slavery Act Statement*) a été publiée sur le site Web à l'adresse www.Signode.com sous la rubrique « [Gouvernance](#) » (*Governance*). Cette déclaration est conforme à la législation en vigueur à cet égard, notamment la Loi de 2015 du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne (*UK Modern Slavery Act 2015*) et toute autre législation similaire. Cette déclaration énonce les mesures adoptées par Signode pour veiller à ce que le trafic d'êtres humains ainsi que toutes les formes d'esclavage moderne ne soient pas pratiqués dans le cadre de nos opérations et de nos chaînes d'approvisionnement.

Utiliser le travail des enfants est strictement interdit

Jamais nous ne nous livrerions au recrutement d'enfants pour un travail (conformément aux normes sur le travail de l'OIT), pas plus que nous ne ferions d'achats ni de ventes auprès d'une organisation notoire pour cautionner de telles pratiques. Les jeunes personnes ayant moins de 18 ans ne devraient pas être employées pour un travail de nuit, ni dans des conditions dangereuses.

S'appuyant sur notre Code de conduite des fournisseurs, Signode collabore avec ses sous-traitants externes et ses fournisseurs afin d'empêcher et d'interdire tout recours au travail d'enfants n'ayant pas l'âge légal pour travailler.

Respecter la liberté d'association et le droit à une négociation collective

Nous respectons les droits de nos salariés portant sur l'adhésion à des syndicats ou la formation de ces derniers, ainsi que la participation à une négociation collective. Nous respectons également les droits

de nos salariés choisissant de ne pas adhérer à un syndicat et nous les protégerons contre toute intimidation, harcèlement et discrimination de la même manière.

Lorsque les droits des représentants des salariés sont inscrits dans la loi nationale, nous respectons ces dispositions légales et nous nous engageons à maintenir un dialogue constructif avec eux. Signode prend l'engagement de négocier en toute bonne foi avec les représentants désignés de ses salariés et dans les limites des cadres juridiques nationaux adéquats.

Fournir un emploi régulier

Tous nos salariés, qu'ils travaillent à plein temps, à mi-temps ou en tant qu'intérimaires, le font conformément à un emploi du temps ou des emplois du temps réguliers définis dans leurs conditions de travail, ou les conventions collectives, selon le cas.

Garantir des heures de travail non excessives

Les heures de travail de base et supplémentaires sont conformes aux lois, réglementations et conventions collectives en vigueur. Elles sont fondées sur les normes internationales sur le travail.

Dans tous les cas, des taux appropriés d'heures supplémentaires sont versés. Nous respectons les lois et réglementations applicables ayant vocation à protéger les salariés contre toute exploitation en termes d'heures de travail.

S'engager à conformer nos salaires aux demandes du marché

Nous sommes conscients que dans la plupart des sites, le marché dicte les niveaux de salaires au-dessus du minimum légal. Toutefois, nous prenons l'engagement de veiller à ce que dans tous les cas le salaire versé corresponde ou soit supérieur aux exigences du minimum légal, ou dans le cadre de conventions collectives le cas échéant.

Nous faisons en sorte que les salariés comprennent leurs salaires et avantages avant le début de leur emploi et durant celui-ci. Nous n'autorisons en aucun cas les déductions sur salaires (pour les heures travaillées) pour des motifs disciplinaires.

Ne pas tolérer toute forme de discrimination

Signode traite l'ensemble des salariés et sous-traitants externes avec équité, respect et dignité. Signode est déterminé à maintenir un environnement de travail qui soit exempt de toute forme de discrimination professionnelle illicite se fondant sur la race, la couleur de peau, le sexe, le genre, l'origine nationale ou sociale, l'ascendance, la nationalité, la citoyenneté, la religion, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, l'opinion politique ou toute autre caractéristique telle que définie par la loi en vigueur.

Nous ne tolérons aucune forme d'abus ou de harcèlement, qu'il soit physique, sexuel ou verbal. Ceci désigne les actions pouvant raisonnablement être considérées comme insultantes, intimidantes ou discriminatoires.

Nous attendons de ceux avec qui nous travaillons qu'ils se conduisent et agissent dans le respect de notre culture d'entreprise, associant notre sens de l'équité et une égalité des chances.

Signode a également pour politique d'exclure toute discrimination à l'égard des candidats à l'embauche relativement à l'un ou quelconque des motifs décrits ci-dessus.

Assurer une égalité des chances

Nous apprécions et encourageons la contribution de nos salariés, qu'elle soit individuelle ou collective. Nous avons la conviction que des effectifs diversifiés et un environnement de travail inclusif sont bénéfiques pour nos activités, notre organisation et nos collaborateurs.

Signode s'engage donc à assurer une égalité des chances lors du recrutement, de la formation continue, de la rémunération ou lorsqu'il s'agit d'évaluer des personnes pour une promotion, un licenciement ou une retraite, sans aucune discrimination. Les décisions de Signode se fondent sur les qualifications, les compétences, les performances et l'expérience de l'individu.

Encourager un dialogue ouvert avec les communautés locales

Signode s'efforce de privilégier un dialogue ouvert avec les communautés locales. Lorsque des personnes au sein des communautés locales sont susceptibles d'être affectées par nos activités, nous nous attachons à identifier les impacts défavorables de ces activités pour les droits de l'homme et nous adoptons les mesures adéquates afin de les éviter et/ou de les minimiser. À l'appui de cet effort, nous fournissons une orientation à nos entreprises quant aux interactions avec les parties prenantes locales et à la gestion du processus de réception et de traitement des plaintes de la communauté.

Signode respecte les droits des Peuples indigènes tels que définis par les lois et les normes internationales sur les droits de l'homme qui sont en vigueur.

Éviter l'utilisation de minerais issus de zones de conflit

Dans le cadre de ses efforts aux fins de promouvoir les droits de l'homme où il le peut et d'exercer ses activités dans le respect des lois en vigueur, Signode a publié une [Politique sur les minerais issus de zones de conflit](#) (*Conflict Minerals Policy*). Conformément à cette politique, la Société s'efforce d'éviter l'utilisation de minerais issus de zones de conflit dans le cadre de la fabrication de ses produits et elle s'engage à observer ses obligations de déclaration.

Droits et responsabilités

Les cadres dirigeants de Signode ont donné leur agrément à cette politique et ils ont la responsabilité de la promouvoir au sein de tous nos sites. Les cadres dirigeants de Signode prodiguent leur conseil concernant les risques importants de conformité relatifs à cette politique au sein de Signode à la direction générale de notre société mère ultime Crown Holdings, Inc. pour sa transmission au Conseil d'administration de Crown au minimum sur une base annuelle.

Signode s'efforce à faire en sorte que tous les salariés et les sous-traitants externes soient informés, comprennent et mettent en œuvre cette politique dans le cadre de leurs attributions professionnelles. En conjonction avec une communication régulière, les responsables et les salariés recevront une formation pertinente sur la manière d'appliquer cette politique dans leurs tâches professionnelles quotidiennes.

Nous veillerons à ce qu'elle soit adéquatement diffusée en conjonction avec les autres politiques de la société, notamment le [Code déontologique](#) (*Statement of Principles of Conduct*) et le [Code de conduite des fournisseurs](#) (*Supplier Code of Conduct*) ainsi que les politiques et procédures au niveau des établissements devant être observées en cas de plaintes de salariés. Ces politiques s'alignent sur les principes généraux énoncés dans cette politique en matière de droits de l'homme.

Les dispositions précédentes impliquent des droits et des responsabilités pour les salariés. Si un salarié prend connaissance d'abus liés aux droits de l'homme au sein de nos opérations ou d'une chaîne d'approvisionnement, six possibilités sont à sa disposition pour leur signalement : (1) auprès d'un supérieur hiérarchique ; (2) auprès du directeur d'usine ou de son homologue ; (3) auprès du Directeur

des RH de l'entreprise ou (4) du Vice-président Senior, du service mondial des RH ou (5) auprès du Directeur juridique de Signode, sans crainte de représailles ou de violation de confidentialité (si cela est possible et légalement autorisé) ; ou (6) via le site Web/portail de l'éthique et de la conformité de Signode à la page du [Service d'assistance confidentielle \(www.SIGhelpline.ethicspoint.com\)](http://www.SIGhelpline.ethicspoint.com) ou par téléphone en composant le 1-855-866-2925 (aux USA/Canada) ou en visitant le site Web www.signode.com/suppliers pour consulter une liste d'options de numéros de téléphone internationaux. Les communautés locales ou les partenaires commerciaux externes, tels que les fournisseurs, sous-traitants externes ou clients de Signode, peuvent aussi signaler des violations potentielles via le site Web ou la ligne d'assistance d'éthique et de conformité.

Signode engagera les actions appropriées à l'encontre des sous-traitants externes, fournisseurs, clients ou partenaires commerciaux qui enfreignent cette politique. Lorsque des tiers omettent d'honorer leurs obligations en vertu des présentes, Signode peut résilier leurs relations contractuelles, exiger le renvoi de certains membres du personnel des sites de Signode ou invoquer d'autres droits contractuels.

Évaluation et contrôle

Signode procédera régulièrement à une évaluation de cette politique et la révisera afin de répondre aux modifications intervenues dans la législation et les bonnes pratiques dans le but d'améliorer son efficacité.

L'évaluation implique la participation des cadres de la direction supérieure de Signode, membres des fonctions suivantes : Direction des Ressources humaines et de la Gestion du risque juridique en consultation avec le Président de Signode.

Cette politique est mise à disposition dans toutes les langues principales où sont implantés les établissements de Signode.