

## 人権方針

「Signode Industrial Group」またはCrown Holdings, Inc. の「Transit Packaging Division」（「Signode」と総称します）という共通の傘下にある、それぞれの親会社、子会社、いわゆる兄弟姉妹会社、関連会社あるいはジョイントベンチャー、ならびに係る共通の傘下において、グローバル産業用包装ビジネスセグメントにおいて共同で業務を行っている事業ユニットを含む、法人の集合体であるSignode Industrial Groupは最高水準の倫理および従業員権利の維持に努めています。すなわち、当社は、場所を問わず、自らの全従業員の基本的人権を尊重し、必要な限り、保護します。

この方針の目的は、こうした目標の達成にあたって、SIGNODE 経営陣を導き、従業員や臨時雇用者を支援することです。

本書に明示されている原則は、[国連の世界人権宣言](#)、労働における基本的原則および権利に関する[国際労働機関（ILO）宣言](#)、[国連のグローバルコンパクト指導原則（Global Compact Guiding Principles）](#)、ならびに当社が業務を行う各国の国家制定法に立脚します。

当社の責任には、業務を行う国の事業所やオフィスが含まれますが、これらに限定されません。圧倒的大部分の国では、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。こうした国々では、最低限の要件を順守するだけでなく、より良い基準の設定に努めています。法律が、SIGNODE の行動に情報を供与するような基本原則に対応していない国々では、方針が現地の文化、条件、規制を考慮する必要があることを認識しながら、業務を行う他の場所と同レベルの保護を提供することを目指しています。

SIGNODE は、[サプライヤー行動規範（Supplier Code of Conduct）](#)を通じて、下請業者やサプライヤーとともに、上述のアプローチを推進しつつ、本方針に規定されている原則を強化する一連の原則を下請業者やサプライヤーに順守させています。

SIGNODE は、自らが業務を行うコミュニティに及ぼす自身のプレゼンス（存在）を認識しています。当社は、地域的に関連するイニシアチブを通じ、業務を行うコミュニティにおいて経済機会を創造し、信頼を育むよう取り組んでいます。当社は、危機的状況下で、世界中の人々に缶詰類を持続的に提供している、飲食産業におけるサプライチェーンの一部を成します。当社は、栄養価の高い食品や飲料を最大限に保護する容器の製造に加えて、ベビーフードの密封容器、製品の洗浄と消毒用のエアゾール容器、ならびに輸送中の商品の安全で確実な運搬を実現するその他の多くの製品も製造しています。当社は、お客様と消費者の両方にとって、サポートシステムに欠かすことのできない部分を形成していることを誇りに思っています。

### 安全な労働条件が最も重要です

衛生、安全、環境に関する当社の長期的なビジョンとは、事故、人への有害な影響、環境へのダメージとは無縁であることです。

当社の従業員、臨時雇用者、下請業者、サプライヤーの安全と健康が絶対的に重要です。当社の最重要目標は、こうした従業員等を有害なリスクから保護し、事業所やオフィスでの心身の健全を確保することです。

私たちは、持続可能な環境、衛生、安全の慣行を駆使し、業務を行う国々で適用されるすべての法律、規制および会社の基準を遵守するべく取り組んでいます。

当社は常に、従業員が自らおよび同僚の安全において果たす重要な役割を理解するよう努めています。私たちは、事業所やオフィスでの衛生と安全を改善するべく、継続的に従業

員と関与するよう努めています。

居住/ 食事施設が提供されている場合、私たちは、施設が安全かつ衛生的に保たれ、共有レジャーエリアや施設の必要性など、従業員の基本的な人間の必要を満たしていると断言します。

### 雇用は自由意志で選ばれます

当社は、直接的または間接的に、従業員に対し意志に反して働くことを強制したり、強制労働を容認することが知られている組織と売買したりすることは決してありません。

[SIGNODEの現代の奴隷法に関するステートメント \(Modern Slavery Statement\)](#) は、SIGNODEのWebサイト ([www.signode.com](http://www.signode.com)) の「ガバナンス (Governance)」の下で公開されています。このステートメントは、2015年の英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015) を含む、この問題に関する国、州および地方の法律に準拠しています。このステートメントは、現代の奴隷制が私たち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、SIGNODEが講じている対策を明示しています。

### 児童労働を使用すべきではありません

当社は児童労働 (ILO 労働基準 (ILO Labour standards) に従って) を募集したり、そのような慣行を容認することが知られている組織と売買しません。18歳未満の若者は、夜間や危険な状況下で雇用されないものとします。

SIGNODEは、サプライヤーの行動規範を通じて、下請業者やサプライヤーと協力して児童労働の雇用 (インスタンス) を防止および禁止します。

### 結社の自由と団体交渉の権利が尊重されています

当社は、労働組合に参加または結成し、団体交渉する従業員の権利を尊重します。当社は、労働組合に参加しない従業員の権利を等しく尊重し、同様に脅迫、嫌がらせ、差別から労働者を保護します。

従業員代表の権利が国内法に定められている場合、私たちはこれらを尊重し、建設的な対話を維持することを約束します。SIGNODEは、そのように選ばれた代表者と誠実に、適切な国内法的枠組みの中で交渉することに努めています。

### 正規雇用が提供されています

すべての従業員は、フルタイム、パートタイム、臨時のいずれであっても、該当する場合、労働契約または労働協約で定義された規則的なパターンに従って労働に従事します。

### 労働時間は過度ではありません

基本および時間外の労働時間は、適用される法律、規制、団体交渉協定に準拠し、国際労働基準に基づいています。

すべての場合において、適切な残業代が支払われます。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令を遵守します。

### 当社の賃金は市場の需要に対応します

私たちは、大半の地域で、市場が賃金水準を法定最低水準よりも高く定め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、団体交渉協定を通じて、支払われる賃金

が、すべての場合において、最低限の法的要件を満たしていることを保証すべく取り組んでいます。

私たちは、雇用前と雇用中の両方において、従業員が賃金と福利厚生を理解するよう徹底します。懲戒的な理由による（労働時間に相当する）賃金の控除は認められていません。

### 差別は容認されていません

SIGNODEは、すべての従業員や臨時雇用者に対し、公正、尊敬、尊厳をもって接します。SIGNODEは、人種、肌の色、性別、性別、国籍、社会的出身、祖先、国籍、市民権、宗教、年齢、ジェンダーアイデンティティまたは表現、性的指向、身体的または精神的障害、政治的見解、あるいは適用法で定義されているその他の特性に基づく、あらゆる形態における違法な雇用差別のない職場環境を維持することを確約しています。

当社は、身体的、性的、言葉による虐待や嫌がらせは一切容認しません。これには、不快、威嚇、差別と合理的に見なすことのできる行動が含まれます。

当社は、一緒に働く人々に対し、私たちの企業文化に従って、公正さと機会の平等を意識して振る舞い、行動することを期待しています。

また、上記のいずれかの理由において雇用を希望する応募者を差別しないこともSIGNODEの方針です。

### 平等な機会が約束されています

当社は、個人であれ集団であれ、従業員の貢献を評価し、奨励します。私たちは、多様な労働力と包括的な労働環境は、自らのビジネス、組織、そして人々に利益をもたらすと信じています。

したがって、SIGNODEは、個人の雇用、能力開発、報償、または昇進、解雇、退職の勘案にあたって、差別なく、機会の平等を提供することを約束します。SIGNODEのそうした決定は、個人の資格、スキル、パフォーマンスおよび経験に基づきます。

### 紛争鉱物の使用は回避されています

SIGNODEは、認められている人権を推進し、適用可能な法律に従って業務に従事する取り組みにあたって、[紛争鉱物方針 \(Conflict Minerals Policy\)](#) を策定しています。当社は、この方針に従い、製品の製造において紛争鉱物の使用を回避することを目指しており、係る報告義務の遵守に努めています。

### 権利と責任

SIGNODEは、すべての従業員と臨時雇用者が十分な情報を得て、理解し、この方針を雇用範囲内で実践するよう徹底します。私たちは、会社の他の方針、とりわけ、[サプライヤー行動規範 \(Supplier Code of Conduct\)](#)、ならびに従業員の不平不満が生じる際に従うべき施設レベルの方針や手順と併せ、十分に告知されるよう徹底します。

上記はすべて、従業員の権利と責任を暗示します。従業員は、当社の業務またはサプライチェーン内での人権侵害を認識した場合、以下の4つの方法で報告することができます：

(1) 上司に報告する、(2) プラントマネージャーまたは同等職者に報告する、(3) 報復または機密保持の違反を恐れることなく、ビジネスHRディレクターまたは会社の法務顧問に報告する（実行可能かつ法的に許容される場合）、あるいは、(4) SIGNODEの倫理およびコンプライアンスのウェブサイト/ポータル経由 ([www.SIGhelpline.ethicspoint.com](http://www.SIGhelpline.ethicspoint.com)) または電話1-

855-866-2925（米国/カナダ）で報告するか、[www.signode.com/Suppliers](http://www.signode.com/Suppliers) で報告できる国際電話番号リストを参照する。

### レビューとモニタリング

SIGNODE は、方針の有効性を向上させる目的で、方針を定期的に見直し、法とベストプラクティスの変更に対応すべく修正します。