

سياسة حقوق الإنسان لدى شركة Crown

إن المبادئ الواردة في هذه السياسة مأخوذة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO)، والمبادئ التوجيهية الخاصة بالميثاق العالمي للأمم المتحدة والتشريعات المناسبة المعمول بها في كل بلد نعمل فيه.

تنطبق سياسة حقوق الإنسان لدى Crown على جميع الموظفين والمديرين والمسؤولين في Crown والشركات التابعة لها حول العالم². ويتمثل الغرض منها في توجيه إدارة Crown ودعم الموظفين لتحقيق أهدافها الموصوفة أعلاه. إضافة إلى ذلك، يُتوقع من المقاولين الخارجيين العاملين في منشآت Crown الالتزام بهذه السياسة.

يشمل نطاق مسؤولياتنا مواقع التشغيل والمكاتب في الدول التي نعمل فيها. وفي الغالبية العظمى من الدول، تغطي التشريعات المحلية حقوق الموظفين بشكل كافٍ. ونحن غالبًا ما نسعى في هذه البلدان إلى وضع معايير أفضل لحقوق الإنسان للموظفين، بما يتفق مع رؤيتنا الإستراتيجية. وبالنسبة إلى البلدان التي لا تنطبق فيها التشريعات إلى مبادئ حقوق الإنسان الأساسية التي نسترشد بها في مبادئ السلوك لدى شركة Crown، فإننا نهدف إلى تقديم مستوى حماية الموظفين نفسه الممنوح في أماكن أخرى من عملياتنا، مع الاعتراف بأن السياسات قد تحتاج إلى مراعاة الثقافة والظروف واللوائح المحلية. عندما يظهر اختلاف بين القانون الوطني والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، فإننا سنتبع أعلى المعايير إلى الحد الذي يكون فيه ذلك قانونيًا؛ وفي حالة ظهور تعارض أو تناقض، سنلتزم بالقانون الوطني، ونحن نبحث عن طرق لاحترام حقوق الإنسان للموظفين بما يتماشى مع رؤيتنا الإستراتيجية.

تدعم Crown استخدام لنهج الموضح أعلاه مع الطرف الثالث والموردين التابعين لها من خلال مدونة القواعد السلوكية الخاصة بالموردين لديها، التي تجبرهم على الالتزام باتباع مجموعة من المبادئ التي تعزز المبادئ المنصوص عليها في هذه السياسة. نلتزم بتنفيذ إجراءات العناية الواجبة مع الطرف الثالث والموردين لدينا داخل سلاسل التوريد الخاصة بنا لتجنب الاستفادة بشكل غير مباشر من أي انتهاكات للقوانين الوطنية أو المعايير الدولية لحقوق الإنسان أو الترويج لها.

تدرك Crown أن وجودها له تأثير في المجتمعات التي تعمل فيها. لذا فإننا ملتزمون بخلق الفرص الاقتصادية وبناء السمعة الجيدة في المجتمعات التي نعمل فيها من خلال إطلاق المبادرات المحلية ذات الصلة. تحدد Crown الآثار السلبية لحقوق الإنسان التي تسببها أنشطتنا التجارية وتمنعها وتخفف منها من خلال العناية الواجبة بحقوق الإنسان وعمليات الامتثال الوقائي.

إننا نعتبر جزءًا من سلسلة التوريد في صناعات الأغذية والمشروبات، التي تضمن الوصول المستمر إلى الأغذية المعلبة في ظل الظروف الحرجة للسكان في جميع أنحاء العالم. إضافة إلى تصنيع الحاويات والعبوات التي توفر أقصى قدر من الحماية للأطعمة والمشروبات المغذية، فإننا نصنع أيضًا حاويات الأيروسول لتنظيف المنتجات وتعقيمها، والعديد من المنتجات الأخرى التي توفر النقل الآمن للبضائع أثناء الشحن. إننا نفخر بأن نكون جزءًا حيويًا من نظام الدعم لعملائنا والمستهلكين على حد سواء.

تهدف Crown إلى الحفاظ على أعلى معايير الأخلاق وحقوق الموظفين. ويعني ذلك احترام حقوق الإنسان الأساسية لجميع موظفينا وحمايتنا، إذا لزم الأمر¹، والسعي إلى ضمان حقوق الإنسان الأساسية لجميع شركائنا أينما كانوا.

الغرض من هذه السياسة هو توجية إدارة Crown ودعم الموظفين لتحقيق هذه الأهداف.



1 | يطبق مصطلح "موظف" في هذه السياسة على جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين.

2 | يتبع قسم التغليف والنقل (Signode) لدى Crown سياسة موازية لحقوق الإنسان وضعها هذا القسم من الشركة. لعرض سياسة قسم التغليف للنقل، يرجى الانتقال إلى <https://www.signode.com/en-us/governance/human-rights-policy>

الفهرس

- 3 ظروف العمل الأمانة لها أهمية قصوى
- 3 حرية العمل مكفولة
- 3 عمالة الأطفال غير مسموح بها
- 4 ضمان العمالة المنتظمة
- 4 ساعات عمل معقولة
- 4 تلبية أجزونا لمتطلبات السوق
- 5 التمييز مرفوض
- 5 ضمان تكافؤ الفرص
- 6 الحقوق والمسؤوليات
- 6 تجنب استخدام المعادن محل الصراع
- 7 عواقب انتهاك السياسة
- 7 المراجعة والمراقبة



ظروف العمل الآمنة لها أهمية قصوى

تتمثل رؤيتنا على المدى الطويل فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة في: منع الحوادث في مكان العمل، وعدم إلحاق الأذى بأي شخص، وعدم الإضرار بالبيئة.

تعتبر سلامة موظفينا ومقاولينا وموردنا الخارجيين وصحتهم أمرًا بالغ الأهمية. ويتمثل هدفنا الشامل في حمايتهم من خطر التعرض للأذى وضمان الحفاظ على سلامتهم العقلية والبدنية في مواقع التشغيل لدينا وفي مكاتبنا.

نحن ملتزمون باتباع ممارسات البيئة والصحة والسلامة المستدامة، والامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها ومعايير الشركة في البلدان التي نعمل فيها. يتم اعتماد ذلك من خلال سياسات وإجراءات الصحة والسلامة بقواعد سلوك وأخلاقيات العمل الخاصة بنا.

إننا نعمل باستمرار على ضمان فهم موظفينا للدور الحاسم الذي يلعبونه في سلامتهم وسلامة الموظفين زملائهم. نحن ملتزمون بالعمل معهم باستمرار على تحسين الصحة والسلامة.

عندما يتم توفير أماكن إقامة أو المرافق المخصصة لتناول الطعام أو كليهما، فإننا نصر على أن تكون المنشآت آمنة ونظيفة وتفي بالاحتياجات الإنسانية الأساسية لموظفينا، ومنها احتياجاتهم لمناطق ومرافق الترفيه المشتركة.

حرية العمل مكفولة

لن نجبر أبدًا الموظفين، بشكل مباشر أو غير مباشر على العمل لمصلحتنا ضد رغبتهم، ولن نجري نهائيًا أي تعاملات بيع أو شراء مع أي مؤسسة معروفة بأنها تتبع نهج الإكراه على العمل.

تم نشر بيان العبودية الحديثة الخاص بشركة Crown على موقعنا الإلكتروني. يتوافق هذا البيان مع التشريعات ذات صلة لهذا الموضوع، بما في ذلك قانون العبودية الحديثة البريطاني لعام 2015. ويوضح هذا البيان الخطوات التي اتخذتها Crown لضمان منع ارتكاب جريمة الاتجار بالبشر وجميع أشكال العبودية الحديثة في عملياتنا وسلاسل التوريد لدينا.

عمالة الأطفال غير مسموح بها

لن نقبل أبدًا بعمالة الأطفال (وفقًا لمعايير العمل لمنظمة العمل الدولية)، ولن نتعامل مع أي مؤسسة في البيع والشراء معروفة بأنها تتبع مثل هذه الممارسات لا نوظف الأشخاص الذين يقل أعمارهم عن 18 عامًا في الأعمال والدوريات الليلية ولا في الأعمال التي تعرض سلامتهم للخطر.

من خلال مدونة القواعد السلوكية الخاصة بالموردين لدينا، تعمل Crown بالتعاون مع مقاولين وموردين تابعين لجهات خارجية على منع وحظر أي استخدام لعمالة الأطفال أقل من سن العمل القانوني.



Family day, Kechneec, Slovakia



احترام حرية الانضمام إلى النقابات العمالية والحق في الشروع في مفاوضات جماعية

إننا نحترم حقوق موظفينا في الانضمام إلى نقابات عمالية أو تشكيلها والشروع في المفاوضات الجماعية. إننا نحترم أيضاً حقوق موظفينا في عدم الانضمام إلى النقابات العمالية، وسندعمهم من الترهيب والمضايقة والتمييز بنفس الطريقة.

عند وضع حقوق ممثلي الموظفين في القانون الوطني، فإننا نحترم القانون ونلتزم بالحفاظ على إجراء حوارات بناءة معهم باستمرار. نلتزم Crown بالتفاوض بنية حسنة مع ممثلي موظفيها المختارين وضمن الأطر القانونية الوطنية المناسبة.

ضمان العمالة المنتظمة

يعمل جميع موظفينا وفقاً لنمط أو أنماط منتظمة محددة في عقود العمل أو ظروف العمل أو الاتفاقيات الجماعية حسب مقتضى الحال.

ساعات عمل معقولة

تمتثل ساعات العمل الأساسية والوقت الإضافي للقوانين واللوائح المعمول بها واتفاقيات التفاوض الجماعية، وتستند إلى معايير العمل الدولية.

في جميع الحالات، سيتلقى الموظفون الأجور الملائمة عن ساعات العمل الإضافية. نحن نمتثل للقوانين واللوائح المعمول بها والتي تهدف إلى حماية الموظفين من الاستغلال فيما يخص ساعات العمل.

تلبية أجورنا لمتطلبات السوق

إننا ندرك أن السوق في معظم المواقع يفرض مستويات أجور أعلى من الحد الأدنى القانوني. ومع ذلك، نحن ملتزمون بضمان أن الأجر المدفوع في جميع الحالات يفي بالمتطلبات القانونية الدنيا أو يزيد عليها، من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية حسب مقتضى الحال.

إننا نضمن أن يكون الموظفون على علم جيد بالأجور ومزايا العمل قبل التوظيف وأثناء العمل. لا نسمح بالخصم من الأجور (مقابل ساعات العمل المنفذة بالفعل) لأسباب تأديبية.



التمييز مرفوض

تعامل Crown جميع الموظفين والمقاولين الخارجيين بإنصاف واحترام وكرامة. وتعتزم Crown على الحفاظ على بيئة عمل خالية من جميع أشكال التمييز الوظيفي غير القانوني على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو النوع أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو النسب أو الجنسية أو دولة المواطنة أو الدين أو العمر أو الهوية الجنسية أو التعبير أو التوجه الجنسي أو الإعاقة الجسدية أو العقلية أو الرأي السياسي أو أي سمة أخرى على النحو المحدد في القانون المعمول به.

نحن لا نتسامح مع أي شكل من أشكال الإساءة أو المضايقة، سواء كانت جسدية أو جنسية أو لفظية. ويشمل ذلك الأفعال التي يمكن اعتبارها بشكل معقول مسيئة أو تخويفية أو تمييزية.

نتوقع أن يتصرف أولئك الذين نعمل معهم وفقاً لثقافة شركتنا، إذ إننا نسعى دائماً إلى تحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص.

وتنص سياسة Crown على عدم التمييز ضد أي متقدمين للعمل في أي من الأسس المذكورة أعلاه.

نحن نقدر ونشجع على مساهمة موظفينا، سواء كانت المساهمات فردية أو جماعية. إننا نؤمن أن القوة العاملة المتنوعة وبيئة العمل الشاملة تفيضان أعمالنا وشركتنا وموظفينا.

لذلك، تلتزم Crown بتوفير فرص متكافئة عند توظيف الأفراد أو تطويرهم أو تعويضهم أو التفكير في ترقيةهم أو إنهاء خدمتهم أو تقاعدهم، دون أي تمييز. تعتمد قرارات Crown المؤهلات والمهارات والأداء والخبرة.

ضمان تكافؤ الفرص

تسعى Crown إلى تعزيز إجراء الحوارات المفتوحة مع المجتمعات المحلية. عندما يتأثر الأشخاص في المجتمعات المحلية بأنشطتنا، فإننا نسعى إلى الوقوف في الأثار السلبية على حقوق الإنسان من أنشطتهم واتخاذ الخطوات الملائمة لتجنبها أو التخفيف منها أو كليهما. إننا نقدم إرشادات لأعمالنا حول العمل مع شركائنا المحليين وإدارة عملية تلقي شكاوى المجتمع والاستجابة لها، دعماً لذلك.

تحتزم Crown حقوق السكان الأصليين على النحو المبين في القانون الساري والمعايير الدولية لحقوق الإنسان المعمول بها.

التشجيع على الحوار المفتوح مع المجتمعات المحلية



تجنب استخدام المعادن محل الصراع

في إطار جهودها لتعزيز حقوق الإنسان حيثما أمكن والعمل وفقاً للقوانين المعمول بها، أصدرت Crown سياسة منع استخدام المعادن محل الصراع. ووفقاً لهذه السياسة، تهدف الشركة إلى تجنب استخدام المعادن محل الصراع في تصنيع منتجاتها وتلتزم بالامتثال لواجباتها بالإبلاغ.

الحقوق والمسؤوليات

أقر كبار المسؤولين التنفيذيين في الشركة بهذه السياسة ويقع على عاتقهم مسؤولية تعزيزها في جميع مواقعنا. يرفع كبار المسؤولين التنفيذيين تقاريرهم إلى مجلس إدارة Crown سنوياً على الأقل بشأن مخاطر الامتثال البارزة المتعلقة بهذه السياسة.

تعمل Crown على ضمان إبلاغ جميع الموظفين والمقاولين الخارجيين بهذه السياسة وفهمها وتنفيذها في نطاق عملهم. إلى جانب التواصل المنتظم، سيتلقى المديرون والموظفون تدريبات ذات صلة حول كيفية تطبيق هذه السياسة في وظائفهم اليومية.

سنؤكد من الإعلان عن هذه السياسة بشكل جيد جنباً إلى جنب مع سياسات الشركة الأخرى، وخاصة مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية وسياسة مكافحة الفساد ومدونة القواعد السلوكية الخاصة بالموردين، وكذلك السياسات والإجراءات على مستوى المنشأة التي يجب اتباعها في حالة وجود تظلمات مقدمة من الموظفين. تتوافق هذه السياسات مع المبادئ العامة المنصوص عليها في سياسة حقوق الإنسان هذه.

ما ورد أعلاه يعني حقوق ومسؤوليات الموظفين. إذا علم أحد الموظفين بانتهاك حقوق الإنسان داخل عملياتنا أو سلسلة التوريد لدينا، فهناك أربع طرق للإبلاغ عنها (1) إلى المشرف، (2) إلى مدير المصنع أو ما يعادله، (3) إلى مدير الموارد البشرية في الشركة أو (4) ضابط الامتثال في القسم، دون خوف من الانتقام أو خرق السرية.

إذا شعر الموظف بالتردد بأي شكل من الأشكال بشأن الإبلاغ عن مثل هذا الانتهاك المحتمل كما هو موضح أعلاه، فيمكنه الإبلاغ عن ذلك إلى خط Crown لأخلاقيات العمل في («CBE Line») كما هو موضح في سياسة الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات وأخلاقيات العمل في Crown. قد تقوم المجتمعات المحلية أو شركاء الأعمال الخارجيون، مثل موردي Crown أو المتعاقدين الخارجيين أو العملاء، بالإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة إلى خط Crown لأخلاقيات العمل.



عواقب انتهاك السياسة

ستتخذ Crown الإجراءات الملائم ضد أي موظفين أو مقاولين خارجيين أو موردين أو عملاء أو شركاء أعمال ينتهكون هذه السياسة.

قد يخضع موظفو Crown الذين انتهكوا هذه السياسة لإجراء تأديبي، يصل إلى إنهاء الخدمة، وعواقب أخرى ينص عليها القانون. في حالة فشل الغير في الوفاء بالتزاماتهم بموجب هذه السياسة، يجوز لشركة Crown إنهاء العلاقات التعاقدية معهم أو المطالبة باستبعاد موظفين معيّنين من مواقع Crown أو سحب حقوق تعاقدية أخرى. سيتم إجراء أي تحقيق بشأن أي انتهاك مزعوم لهذه السياسة بطريقة محايدة وموضوعية، وسيتمثل لجميع القوانين واللوائح المحلية المعمول بها. لن تتساهل Crown إزاء الأعمال الانتقامية أو تنفيذ عقوبات ضد أي شخص يقوم، بحسن نية، بالإبلاغ عن أي انتهاك لهذه السياسة.

المراجعة والمراقبة

ستراجع Crown دوريًا هذه السياسة وستعدلها للاستجابة للتغييرات التي تطرأ على التشريعات وأفضل الممارسات في محاولة لتحسين فاعليتها.

تتضمن المراجعة مشاركة كبار مديري Crown في الوظائف التالية: إدارة الموارد البشرية والشؤون القانونية وإدارة المخاطر، بالتشاور مع المدير التنفيذي للعمليات في Crown. تتوفر هذه السياسة بجميع اللغات السائدة حيث توجد منشآت Crown.

Timothy J. Donahue

رئيس مجلس الإدارة والرئيس والمدير التنفيذي للشركة

