

# Crown - Menschenrechtsrichtlinie

Crown ist bestrebt, die höchsten Standards für Ethik und Arbeitnehmerrechte einzuhalten. Das bedeutet, dass wir die grundlegenden Menschenrechte aller unserer Mitarbeiter<sup>1</sup> respektieren und, wo nötig, schützen und uns bemühen, die grundlegenden Menschenrechte aller unserer Interessenvertreter, wo auch immer sie sich befinden, sicherzustellen.

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, das Crown Management anzuleiten und die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, diese Ziele zu erreichen.

Die hier dargelegten Grundsätze beruhen auf der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen](#), den vier Grundprinzipien und Rechten bei der Arbeit der [Internationalen Arbeitsorganisation](#) (IAO), [den Leitprinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen](#) und der nationalen Gesetzgebung in jedem Land, in dem wir tätig sind.

Die Menschenrechtsrichtlinie von Crown gilt für alle Mitarbeiter, Direktoren und leitenden Angestellten von Crown und seinen verbundenen Unternehmen weltweit<sup>2</sup>. Sie soll die Crown-Geschäftsführung anleiten und die Mitarbeiter bei der Erreichung der oben beschriebenen Ziele unterstützen. Darüber hinaus wird erwartet, dass auch externe Auftragnehmer, die in den Räumlichkeiten von Crown arbeiten, diese Richtlinie einhalten.

Unsere Zuständigkeit erstreckt sich auf unsere Betriebsstätten und Büros in den Ländern, in denen wir tätig sind. In den meisten Ländern sind die Arbeitnehmerrechte durch die lokale Gesetzgebung angemessen abgedeckt. In diesen Ländern bemühen wir uns häufig um höhere Standards für die Menschenrechte der Arbeitnehmer, die mit unserer strategischen Vision übereinstimmen. In Ländern, in denen die Gesetzgebung nicht auf die grundlegenden Menschenrechtsprinzipien eingeht, die dem Verhalten von Crown zugrunde liegen, sind wir bestrebt, unseren Mitarbeitern das gleiche Maß an Schutz zu bieten wie in anderen Ländern, in denen wir tätig sind, wobei wir uns darüber im Klaren sind, dass die lokalen kulturellen Gegebenheiten, Bedingungen und Vorschriften berücksichtigt werden müssen. Wo nationales Recht und internationale Menschenrechtsstandards voneinander abweichen, befolgen wir die höheren Standards, soweit dies rechtlich möglich ist; wo sie sich widersprechen, halten wir uns an das nationale Recht und suchen gleichzeitig nach Möglichkeiten, die Menschenrechte der Mitarbeiter im Einklang mit unserer strategischen Vision zu bringen.

Crown fördert den oben beschriebenen Ansatz bei seinen externen Auftragnehmern und Lieferanten durch seinen [Verhaltenskodex für Lieferanten](#), der sie dazu verpflichtet, eine Reihe von Grundsätzen zu befolgen, die die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze verstärken. Wir verpflichten uns zur Umsetzung von Due-Diligence-Prozessen mit unseren Hauptrohstoff- und Hauptdienstleistungslieferanten, um zu vermeiden, dass wir indirekt von Verstößen gegen nationale Gesetze oder internationale Menschenrechtsstandards profitieren oder diese fördern.

Wir sind uns bewusst, dass die Präsenz von CROWN Auswirkungen auf die Gemeinden hat, in denen wir tätig sind. Wir sind bestrebt, in diesen Gemeinden durch lokal relevante Initiativen wirtschaftliche Möglichkeiten zu schaffen und das Wohlbefinden uns gegenüber zu fördern. Wir setzen uns dafür ein, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeiten verursacht werden, zu erkennen, zu verhindern und abzumildern, indem wir die Menschenrechte mit der gebotenen Sorgfalt prüfen und präventive Compliance-Prozesse durchführen.

Wir sind Teil der Versorgungskette in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, die der Bevölkerung auf der ganzen Welt unter kritischen Umständen kontinuierlichen Zugang zu Konserven bietet. Wir stellen nicht nur Behälter und Verschlüsse her, die nahrhafte Lebensmittel und Getränke optimal schützen, sondern auch Aerosolbehälter für Reinigungs- und Desinfektionsmittel sowie zahlreiche andere Produkte, die für den sicheren Transport von Gütern während des Transports sorgen. Wir sind stolz darauf, ein wichtiger Teil des Unterstützungssystems für unsere Kunden und Verbraucher gleichermaßen zu sein.

<sup>1</sup> Der in dieser Richtlinie verwendete Begriff „Mitarbeiter“ bezieht sich sowohl auf Festangestellte als auch auf Zeitarbeiter.

<sup>2</sup> Die Transit Packaging Division (Signode) von Crown hat eine parallele Menschenrechtsrichtlinie, die von dieser Division festgelegt wurde. Die Richtlinie der Transit Packaging Division finden Sie unter <https://www.signode.com/en-us/governance/human-rights-policy>.



# Inhalt

Sichere Arbeitsbedingungen stehen an erster Stelle	3
Die Beschäftigung ist frei gewählt	3
Wir setzen keine Kinderarbeit ein	3
Es gelten geregelte Beschäftigungszeiten	4
Unsere Löhne entsprechen den Anforderungen des Marktes	4
Wir achten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen	4
Wir verbieten übermäßig lange Arbeitszeiten	4
Wir dulden keine Diskriminierung	5
Wir bieten Chancengleichheit	5
Wir wünschen einen offenen Dialog mit den lokalen Gemeinden	5
Wir vermeiden die Verwendung von Konfliktmineralien	6
Rechte und Verantwortlichkeiten	6
Folgen von Verstößen gegen die Richtlinie	7
Überprüfung und Überwachung	7

## Sichere Arbeitsbedingungen stehen an erster Stelle

Unsere langfristige Vision in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt lautet: keine Arbeitsunfälle, keine Schäden für Menschen und keine Schäden für die Umwelt.

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter, externen Auftragnehmer und Lieferanten stehen an erster Stelle. Unser übergeordnetes Ziel ist es, sie vor Gefahren zu schützen und ihr geistiges und körperliches Wohlbefinden an unseren Betriebsstandorten und in unseren Büros zu gewährleisten.

Wir verpflichten uns, nachhaltige Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken anzuwenden und alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Unternehmensstandards in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Dies wird durch das [Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren](#) unseres Verhaltens- und Ethikkodex untermauert.

Wir arbeiten ständig daran, dass unsere Mitarbeiter die entscheidende Rolle verstehen, die sie für ihre eigene Sicherheit und die ihrer Kollegen spielen. Wir verpflichten uns zu einem kontinuierlichen Austausch mit ihnen, um die Gesundheit und Sicherheit an unseren Standorten und in unseren Büros zu verbessern.

Wo Unterkünfte und/oder Essensmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, bestehen wir darauf, dass die Räumlichkeiten sicher und hygienisch gehalten werden und den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter entsprechen.

## Die Beschäftigung ist frei gewählt

Wir würden niemals direkt oder indirekt Mitarbeiter dazu zwingen, gegen ihren Willen für uns zu arbeiten, und wir würden auch nicht von einer Organisation kaufen oder an eine Organisation verkaufen, die bekanntermaßen Zwangsarbeit duldet.

[Die Erklärung von Crown zur modernen Sklaverei](#) ist auf unserer Website veröffentlicht. Diese Erklärung steht im Einklang mit entsprechenden Rechtsvorschriften zu diesem Thema, einschließlich des britischen Modern Slavery Act von 2015. In dieser Erklärung werden die Schritte dargelegt, die Crown unternimmt, um sicherzustellen, dass Menschenhandel und alle Formen moderner Sklaverei in unseren Betrieben und Lieferketten nicht vorkommen.

## Wir setzen keine Kinderarbeit ein

Wir würden niemals Kinderarbeit nutzen (gemäß den ILO-Arbeitsnormen), noch würden wir von einer Organisation kaufen oder an eine Organisation verkaufen, von der bekannt ist, dass sie solche Praktiken duldet. Personen unter 18 Jahren werden in unseren Betrieben niemals bei Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

Im Rahmen unseres [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) arbeitet Crown mit externen Auftragnehmern und Lieferanten zusammen, um den Einsatz von Kinderarbeit unter dem gesetzlichen Mindestalter zu verhindern und zu verbieten.



Family day, Kechnec, Slovakia



## **Wir achten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen**

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Wir respektieren auch das Recht unserer Mitarbeiter, keiner Gewerkschaft beizutreten, und werden sie in gleicher Weise vor Einschüchterung, Belästigung und Diskriminierung schützen.

Wo die Rechte der Arbeitnehmervertreter im nationalen Recht verankert sind, respektieren wir diese und verpflichten uns, einen konstruktiven Dialog mit ihnen zu führen. Crown verpflichtet sich, in gutem Glauben mit den gewählten Arbeitnehmervertretern und innerhalb des entsprechenden nationalen Rechtsrahmens zu verhandeln.

## **Es gelten geregelte Beschäftigungszeiten**

Alle unsere Mitarbeiter arbeiten nach regelmäßigen Beschäftigungsstrukturen oder nach Strukturen, die in ihren Arbeitsverträgen, Arbeitsbedingungen oder Tarifverträgen festgelegt sind.

## **Wir verbieten übermäßig lange Arbeitszeiten**

Grundarbeitszeiten und Überstunden entsprechen den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen und orientieren sich an internationalen Arbeitsnormen.

In allen Fällen werden angemessene Überstundenzuschläge gezahlt. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Mitarbeiter vor Ausbeutung in Bezug auf die Arbeitszeit.

## **Unsere Löhne entsprechen den Anforderungen des Marktes**

Wir sind uns darüber im Klaren, dass der Markt an den meisten Standorten ein Lohnniveau diktiert, das über dem gesetzlichen Minimum liegt. Wir setzen uns jedoch dafür ein, dass der gezahlte Lohn in allen Fällen die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllt oder übertrifft, gegebenenfalls durch Tarifverträge.

Wir stellen sicher, dass die Mitarbeiter ihre Löhne und Leistungen sowohl vor der Einstellung als auch während des Arbeitsverhältnisses kennen. Wir erlauben keine Lohnabzüge (für geleistete Arbeitsstunden) aus disziplinarischen Gründen.



## Wir dulden keine Diskriminierung

Crown behandelt alle Mitarbeiter und externen Auftragnehmer mit Fairness, Respekt und Würde. Crown ist entschlossen, ein Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, das frei ist von jeglicher Form ungesetzlicher Diskriminierung bei der Beschäftigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, nationaler oder sozialer Herkunft, Abstammung, Nationalität, Staatsbürgerschaft, Religion, Alter, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, politischer Meinung oder jeglicher anderer Merkmale, wie sie im geltenden Gesetz definiert sind.

Wir dulden keine Form von Missbrauch oder Belästigung, sei sie körperlich, sexuell oder verbal. Dazu gehören auch Handlungen, die vernünftigerweise als beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend angesehen werden können.

Wir erwarten, dass alle, mit denen wir zusammenarbeiten, sich entsprechend unserer Unternehmenskultur verhalten und dementsprechend handeln, mit unserem Sinn für Fairness und Chancengleichheit.

Es gehört auch zu den Grundsätzen von Crown, Bewerber, um eine Stelle nicht aus einem der oben genannten Gründe zu diskriminieren.

## Wir bieten Chancengleichheit

Wir schätzen und fördern den Beitrag unserer Mitarbeiter, sowohl individuell als auch kollektiv. Wir sind davon überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft und ein integratives Arbeitsumfeld unserem Unternehmen, unserer Organisation und unseren Mitarbeitern zugutekommen.

Crown hat sich daher verpflichtet, bei der Einstellung, Entwicklung, Entlohnung oder Berücksichtigung von Personen bei Beförderung, Kündigung oder Ruhestand Chancengleichheit ohne Diskriminierung zu bieten. Die Entscheidungen von Crown beruhen auf Qualifikationen, Fähigkeiten, Leistungen und Erfahrungen.

## Wir wünschen einen offenen Dialog mit den lokalen Gemeinden

Crown ist bestrebt, einen offenen Dialog mit den lokalen Gemeinden zu fördern. Wenn Menschen in lokalen Gemeinden von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, versuchen wir, nachteilige Auswirkungen dieser Aktivitäten auf die Menschenrechte zu erkennen und geeignete Schritte zu unternehmen, um diese zu vermeiden und/oder abzumildern. Um dies zu unterstützen, stellen wir unseren Unternehmen Leitlinien zur Verfügung, wie sie mit lokalen Interessengruppen in Kontakt treten und den Prozess der Entgegennahme und Beantwortung von Beschwerden aus der Bevölkerung steuern können.

Crown respektiert die Rechte indigener Völker, wie sie in den geltenden Gesetzen und internationalen Menschenrechtsstandards festgelegt sind.



## Wir vermeiden die Verwendung von Konfliktmineralien

In seinem Bemühen, die Menschenrechte wo immer möglich zu fördern, und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu arbeiten, hat Crown eine [Richtlinie zu Konfliktmineralien](#) herausgegeben. Im Einklang mit dieser Richtlinie ist das Unternehmen bestrebt, die Verwendung von Konfliktmineralien bei der Herstellung seiner Produkte zu vermeiden, und verpflichtet sich, seinen Berichterstattungspflichten nachzukommen.

## Rechte und Verantwortlichkeiten

Die leitenden Mitarbeiter des Unternehmens haben diese Richtlinie gebilligt und sind dafür verantwortlich, sie an allen unseren Standorten zu fördern. Die leitenden Mitarbeiter informieren den Vorstand von Crown mindestens einmal jährlich über die wichtigsten Compliance-Risiken im Zusammenhang mit dieser Richtlinie.

Crown setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeiter und externen Auftragnehmer über diese Richtlinie informiert sind, sie verstehen und im Rahmen ihrer Aufgaben in die Praxis umsetzen. Neben regelmäßiger Kommunikation erhalten Führungskräfte und Mitarbeiter einschlägige Schulungen zur Umsetzung dieser Richtlinie in ihrem Arbeitsalltag.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass diese Richtlinie zusammen mit unseren anderen Unternehmensrichtlinien, insbesondere dem [Verhaltens- und Ethikkodex](#), der [Antikorruptionsrichtlinie](#), dem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) sowie den Richtlinien und Verfahren auf Betriebsebene, die bei Beschwerden von Mitarbeitern zu befolgen sind, allgemein bekannt gemacht wird. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen, die in dieser Menschenrechtsrichtlinie dargelegt sind.

Dies bringt Rechte und Pflichten für die Mitarbeiter mit sich. Wenn ein Mitarbeiter von Menschenrechtsverletzungen in unseren Betrieben oder unserer Lieferkette erfährt, gibt es vier Möglichkeiten, dies zu melden: (1) einem Vorgesetzten, (2) einem Werksleiter oder gleichrangigen Person, (3) dem Leiter der Personalabteilung oder (4) dem Compliance-Beauftragten der Division, ohne Repressalien oder Probleme aufgrund der Verletzung der Vertraulichkeit befürchten zu müssen.

Wenn ein Mitarbeiter zögert, einen solchen möglichen Verstoß wie oben beschrieben zu melden, kann er/sie ihn auch an die Crown Hotline für Geschäftsethik („CBE-Hotline“) melden, wie in der [Richtlinie für Whistleblowing und Unternehmensethik](#) von Crown beschrieben. Lokale Gemeinden oder externe Geschäftspartner wie Lieferanten, externe Auftragnehmer oder Kunden von Crown können ebenfalls potenzielle Verstöße an die CBE-Hotline melden.



## Folgen von Verstößen gegen die Richtlinie

Crown wird angemessene Maßnahmen gegen Mitarbeiter, Drittanbieter, Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner ergreifen, die gegen diese Richtlinie verstoßen.

Gegen Mitarbeiter von Crown, die gegen diese Richtlinie verstoßen haben, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und andere gesetzlich vorgeschriebene Konsequenzen verhängt werden. Wenn Dritte ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, kann Crown die vertraglichen Beziehungen beenden, die Abberufung bestimmter Mitarbeiter von Crown-Standorten verlangen oder andere vertragliche Rechte geltend machen. Jede Untersuchung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen diese Richtlinie wird auf neutrale, transparente und objektive Weise und unter Einhaltung aller geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften durchgeführt. Crown duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen Verstoß gegen diese Richtlinie melden.

## Überprüfung und Überwachung

Crown wird die Richtlinie in regelmäßigen Abständen überprüfen und ändern, um auf Änderungen in der Gesetzgebung und bewährte Praktiken zu reagieren und so ihre Wirksamkeit zu verbessern.

Die Überprüfung umfasst die Teilnahme der höchsten Führungskräfte von Crown in den folgenden Funktionen: Personalabteilung, Rechtsabteilung und Risikomanagement, in Absprache mit dem Chief Operating Officer von Crown.

Diese Richtlinie ist in allen Sprachen verfügbar, die an den Standorten von Crown vorherrschen.



**Timothy J. Donahue**

Vorstandsvorsitzender, Präsident und CEO

