

Política de Derechos Humanos de Crown

Crown tiene como objetivo garantizar los estándares más elevados en cuanto a ética y derechos de las personas. Esto significa que respetamos y protegemos los derechos fundamentales de todos los miembros del equipo¹ allá donde sea necesario, independientemente del lugar en el que se encuentren.

El propósito de esta Política es guiar al equipo de liderazgo de Crown y dar apoyo a todos los miembros del equipo en la consecución de estos objetivos.

Los principios del presente documento están basados en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU](#), los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), los [Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) y la legislación aplicable de cada país en el que operamos.

Los principios definidos en esta Política se aplican a todo el personal empleado de Crown y de sus empresas afiliadas en el mundo². Su finalidad es orientar al Equipo de Liderazgo de Crown y apoyar a los empleados y empleadas en la consecución de estos objetivos. Asimismo, se espera que los proveedores y empresas subcontratadas que desarrollen su actividad en los centros de trabajo de Crown cumplan con esta Política.

Nuestras responsabilidades abarcan los centros de operaciones y oficinas ubicadas en los países donde estamos presentes. En la mayoría de países, la legislación nacional protege los derechos de las personas trabajadoras, por lo que aspiramos a ir más allá de los requisitos mínimos en cuanto a Derechos Humanos, de acuerdo con nuestra visión estratégica. En aquellos países cuya legislación no protege los principios básicos en Derechos Humanos establecidos por Crown, tratamos de ofrecer el mismo nivel de protección que en otros lugares y adaptamos las políticas a la cultura, las condiciones y las normativas locales. En los lugares donde la legislación nacional no se corresponde con las normas internacionales en materia de Derechos Humanos, seguimos las normas más estrictas, siempre que la ley lo permita; en caso de conflicto, respetamos la legislación nacional y, al mismo tiempo, tratamos de respetar los Derechos Humanos de las personas trabajadoras de Crown, de acuerdo con nuestra visión estratégica.

En Crown fomentamos este planteamiento en las empresas subcontratadas y proveedores por medio del [Código de Conducta para Proveedores](#), el cual obliga al cumplimiento de una serie de principios que complementan los estipulados en la presente Política. Además, nos comprometemos a seguir procesos de Diligencia (“Due Diligence”) con nuestros proveedores de materias primas principales y de servicios de base para no beneficiarnos indirectamente ni promover violaciones de las leyes nacionales o de las normas internacionales en cuanto a Derechos Humanos.

En Crown, somos conscientes de que nuestra presencia repercute en las comunidades en las que operamos. Por ello, nos comprometemos a crear nuevas oportunidades para el desarrollo económico y a promover la solidaridad en las comunidades en las que operamos, a través de iniciativas de gran impacto a nivel local. En Crown trabajamos para identificar, prevenir y mitigar los efectos adversos de nuestras actividades en los Derechos Humanos, a través de procesos preventivos de Diligencia y Cumplimiento.

Crown forma parte de la cadena de suministro de la industria de alimentos y bebidas, la cual suministra productos de consumo enlatados a personas de todo el mundo en circunstancias especialmente críticas. Además de fabricar envases para proteger alimentos y bebidas, fabricamos recipientes para comida de bebés, envases para aerosoles, para productos de limpieza y desinfección, así como productos que garantizan la seguridad y la protección de mercancías durante su transporte. Estamos orgullosos del papel tan importante que jugamos, tanto para clientes como para consumidores en todo el mundo.

1] El uso del término “miembro del equipo” aplica al personal temporal e indefinido.

2] La división Transit Packaging de Crown (Signode) tiene su propia Política de Derechos Humanos. Para consultarla, acceder a la página <https://www.signode.com/en-us/governance/human-rights>.



Contenidos

La seguridad en el trabajo es nuestra máxima prioridad _____	3
El empleo se escoge libremente _____	3
No se usará el trabajo infantil _____	3
Se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva _____	4
Las horas de trabajo no son excesivas _____	4
Los salarios se ajustan a las demandas del mercado _____	4
Se ofrece empleo estable _____	4
Prohibida la discriminación _____	5
Igualdad de oportunidades _____	5
Diálogo abierto con las comunidades locales _____	5
Se prohíbe el uso de minerales conflictivos _____	6
Derechos y responsabilidades _____	6
Revisión y supervisión _____	7
Consecuencias de la violación de la Política _____	7

La seguridad en el trabajo es nuestra máxima prioridad

Nuestra visión a largo plazo en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se basa en la ausencia de accidentes, en no causar daños a las personas y en el respeto máximo a nuestro entorno.

Para nosotros, la máxima prioridad es la seguridad y la salud de todos los miembros del equipo, así como del personal subcontratado y de nuestros proveedores. Nuestro principal objetivo es protegerlos contra cualquier riesgo de sufrir daños y garantizar su bienestar físico y mental en nuestros centros de operaciones y oficinas.

En Crown, nos comprometemos a adoptar unas prácticas sostenibles para el medio ambiente, la salud y la seguridad, así como a cumplir la legislación vigente, normativas y estándares empresariales en los países en los que operamos. Esta máxima queda reflejada en los [procedimientos y políticas en materia de salud y seguridad](#) de nuestro [Código de Conducta y Ética Empresarial](#).

Además, nos esforzamos para que todos los miembros del equipo conozcan el papel tan importante que juegan en su propia seguridad y la de sus compañeros y compañeras. Nos comprometemos a trabajar siempre para mejorar la salud y la seguridad en nuestros centros operativos y oficinas.

Si ofrecemos instalaciones para alojamiento o servicio de comedor, insistimos en que estas deben mantenerse en un estado óptimo de seguridad e higiene, y que deben satisfacer las necesidades básicas de nuestros empleados y empleadas.

El empleo se escoge libremente

En Crown jamás obligaremos a nadie a trabajar con nosotros en contra de su voluntad, ya sea de manera directa o indirecta, y nos abstendremos de mantener relaciones comerciales con organizaciones que consientan los trabajos forzados.

En el sitio web de Crown hemos publicado la [Declaración sobre la Esclavitud Moderna de Crown](#). Esta declaración coincide en muchos aspectos con la legislación aplicable sobre la materia, como la Ley sobre Esclavitud Moderna de 2015 de Reino Unido. Esta declaración detalla las medidas adoptadas por Crown para evitar la trata de personas y todas las formas de esclavitud moderna en nuestras actividades.

No se usará el trabajo infantil

En Crown, nunca recurriremos a la mano de obra infantil, tal y como aparece estipulado en los estándares laborales de la OIT, y nos abstendremos de mantener relaciones comerciales con organizaciones que consientan esta práctica. En nuestra empresa, las personas menores de 18 años no desempeñan trabajos que requieran nocturnidad ni son expuestas a condiciones de trabajo que supongan un peligro para su integridad.

Crown trabaja con empresas subcontratadas y proveedores para evitar y prohibir la contratación de personas menores de edad, tal y como recoge el [Código de Conducta para Proveedores](#).



Family day, Kechnec, Slovakia



Se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Respetamos el derecho de nuestros empleados y empleadas a unirse, formar sindicatos, y participar en procesos de negociación colectiva. Asimismo, respetamos el derecho a la no afiliación sindical, y nos comprometemos a la protección de cada miembro del equipo en caso de intimidación, acoso o discriminación.

Cuando los derechos de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras están recogidos en la legislación nacional, respetamos la ley y nos comprometemos a mantener un diálogo constructivo con ellas. Crown se compromete a negociar de buena fe con dicha representación legal de las personas trabajadoras, elegida dentro del marco legal aplicable de cada país.

Se ofrece empleo estable

Todos los empleados y empleadas de Crown trabajan según lo acordado en su contrato laboral o en el convenio colectivo aplicable, según proceda.

Las horas de trabajo no son excesivas

El horario y las horas extraordinarias deben ajustarse a la legislación, normativas, convenios colectivos y estándares laborales internacionales vigentes.

En cualquier caso, las horas extraordinarias deben retribuirse debidamente. En Crown, cumplimos las normativas y la legislación aplicables, destinadas a proteger a los empleados y empleadas contra la explotación laboral.

Los salarios se ajustan a las demandas del mercado

Admitimos que, en la mayoría de los centros de trabajo, el mercado exige un salario por encima del salario mínimo establecido por ley. No obstante, nos comprometemos a garantizar que los salarios se ajusten o superen siempre los requisitos mínimos legales a través de los convenios colectivos, cuando proceda.

En Crown nos aseguramos de que nuestros empleados y empleadas reciben la información relativa a su salario y prestaciones antes de incorporarse a la empresa, así como durante el tiempo que permanezca vigente la relación laboral. Además, no permitimos deducciones salariales de la retribución de las horas trabajadas, que sean derivadas de la adopción de medidas disciplinarias.



Prohibida la discriminación

Crown ofrece a todos los miembros del equipo un trato justo, respetuoso y digno. Crown tiene un firme compromiso por mantener un entorno de trabajo en el que no tiene cabida ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, país de origen, clase social, ascendencia, nacionalidad, ciudadanía, religión, edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad física o mental, opinión política, o cualquier otra característica que esté protegida por la ley aplicable.

No toleramos el abuso ni el acoso en ninguna de sus formas, ya sea físico, sexual o verbal. Esto incluye acciones que puedan considerarse ofensivas, intimidatorias o discriminatorias.

En Crown, esperamos que nuestros colaboradores y colaboradoras se comporten y actúen de acuerdo con nuestra cultura corporativa, de manera justa y ofreciendo igualdad de oportunidades.

La Política de Crown prohíbe también la discriminación de cualquier persona demandante de empleo por alguno de los motivos descritos anteriormente.

Igualdad de oportunidades

En Crown valoramos y fomentamos la aportación de todos los miembros del equipo, ya sea de manera individual o colectiva. Creemos que la diversidad y la inclusión son características de nuestro entorno de trabajo que favorecen al negocio, a nuestra organización y a nuestra gente.

Por lo tanto, en Crown nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en la contratación, el desarrollo o la retribución, así como al estudiar el ascenso, el cese o la jubilación de un empleado o empleada, sin discriminación de ningún tipo y basando la toma de decisiones en su cualificación, destrezas, rendimiento y experiencia.

Diálogo abierto con las comunidades locales

En Crown tratamos de promover un diálogo abierto con las comunidades locales. Cuando sus miembros pueden verse afectados por nuestras actividades, procuramos identificar el impacto negativo que tienen sobre los derechos humanos, y tratamos de tomar las medidas oportunas para evitarlo y/o mitigarlo. Con este fin, orientamos a los miembros de nuestra empresa acerca de cómo comunicarse con las partes interesadas, y damos apoyo para realizar una adecuada gestión de las quejas comunitarias.

En Crown respetamos los derechos de las comunidades indígenas, tal y como están definidos por las leyes y las normas de Derechos Humanos internacionales aplicables.



Se prohíbe el uso de minerales conflictivos

Para promover los Derechos Humanos y operar conforme a las leyes aplicables, en CROWN hemos publicado una [Política de Minerales Conflictivos](#). De acuerdo con esta Política, la empresa se compromete a evitar el uso de minerales conflictivos en la fabricación de sus productos, así como a cumplir con sus obligaciones de información.

Derechos y responsabilidades

El Equipo de Liderazgo de Crown ha aprobado esta Política y tiene el deber de promoverla en todos nuestros centros de trabajo, así como de informar debidamente al Consejo de Administración de Crown con carácter anual, como mínimo, acerca de los principales riesgos de cumplimiento relacionados con esta Política.

En Crown nos aseguraremos de que todos los miembros del equipo y el personal subcontratado conozcan, comprendan y pongan en práctica esta Política en el ejercicio de sus funciones. Junto con comunicaciones regulares, todos los miembros del equipo recibirán una formación específica con el objetivo de aprender cómo aplicar esta Política en el trabajo diario.

Además, nos aseguraremos de que esta Política se publique junto a las demás políticas de la empresa, como el [Código de Ética y Conducta Comercial](#), la [Política de Anticorrupción](#), el [Código de Conducta para Proveedores](#) y otras políticas y procedimientos que deben respetarse ante cualquier reclamación. Estas políticas están alineadas con los principios generales establecidos en esta Política de Derechos Humanos.

Todo lo expuesto anteriormente otorga derechos y responsabilidades a los empleados y empleadas. Si algún miembro del equipo tiene conocimiento de alguna violación de los derechos humanos en nuestras operaciones o en la cadena de suministro, tiene tres vías de comunicación totalmente confidenciales: (1) informando a su responsable, (2) informando al Plant Manager o un cargo de igual relevancia, (3) informando a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa o (4), informando al responsable de Compliance de la división, sin temor a represalias.

Si un empleado o empleada tiene dudas a la hora de comunicar una violación potencial mediante alguno de los canales descritos anteriormente, puede usar la Línea de Ética Profesional de Crown ("línea CBE"), tal y como indica la [Política de Ayuda para Denuncias y Ética Profesional](#). Los miembros de las comunidades locales y los socios externos de Crown, como proveedores, empresas subcontratadas o clientes, también pueden comunicar violaciones potenciales mediante la Línea de Ética Profesional de Crown .



Consecuencias de la violación de la Política

La empresa tomará las medidas que considere oportunas frente a cualquier persona, ya sea miembro de Crown, personal subcontratado, proveedor, cliente o socio, que cometa una violación de esta Política.

Cualquier empleado o empleada de Crown que infrinja esta Política podrá ser objeto de acciones disciplinarias, que pueden incluso llevar a su despido o a otras consecuencias previstas por la ley. En caso de que un tercero no cumpla con las obligaciones impuestas por esta Política, Crown podrá rescindir la relación contractual, exigir el traslado de las personas involucradas fuera del lugar de trabajo, así como ejercer otros derechos contractuales. Cualquier investigación acerca de una presunta violación de esta Política será llevada a cabo de forma neutra, transparente y objetiva, de acuerdo con la legislación y normativas locales. Crown no tolerará represalias ni ningún tipo de castigo en contra de quienes comuniquen de buena fe violaciones de esta Política.

Revisión y supervisión

Crown revisará periódicamente la Política y la modificará en función de los cambios que sufra la legislación y las prácticas recomendadas a fin de mejorar su eficacia.

Tal revisión será llevada a cabo con la participación del Equipo de Liderazgo de Crown en las siguientes funciones: Recursos Humanos, Legal y Gestión de Riesgos, en colaboración con el Director de Operaciones de Crown.

Esta Política está disponible en los principales idiomas hablados y utilizados en los lugares donde están ubicados los centros de trabajo de Crown.



Timothy J. Donahue

Presidente del Consejo, Presidente y Director General

