

# Informativa di Crown in materia di diritti umani

Crown punta a mantenere i più alti standard in materia di etica e diritti dei dipendenti. Ciò significa che Crown rispetta e, ove necessario, tutela i diritti umani fondamentali di tutti i dipendenti<sup>1</sup> e di tutti gli stakeholder, ovunque si trovino.

Questa informativa ha lo scopo di guidare il Management di Crown e di sostenere i dipendenti per il conseguimento di questi obiettivi.

I principi enunciati nel presente documento sono ispirati alla [Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite](#), ai principi e diritti fondamentali sul lavoro dell'[Organizzazione internazionale del lavoro](#) (OIL), ai [principi del Global Compact delle Nazioni Unite](#) e alle leggi applicabili di ciascun paese in cui Crown opera.

L'informativa sui diritti umani di Crown si applica a tutti i dipendenti, direttori e funzionari di Crown e delle filiali presenti in tutto il mondo<sup>2</sup>. L'obiettivo è quello di guidare il Management di Crown e di sostenere i dipendenti nel conseguimento degli obiettivi sopra descritti. Anche i collaboratori esterni che operano presso le sedi di Crown sono tenuti a rispettare la presente informativa.

Le responsabilità di Crown comprendono le sedi operative e gli uffici nei paesi in cui l'azienda opera. Nella maggior parte dei paesi coinvolti, i diritti dei dipendenti sono garantiti dalla legislazione locale. In questi paesi, Crown si impegna a stabilire standard superiori in merito ai diritti umani dei dipendenti, compatibilmente con la visione strategica aziendale. Nei paesi in cui la legislazione non tratta i principi fondamentali dei diritti umani che guidano la condotta di Crown, l'obiettivo è quello di offrire lo stesso livello di protezione dei dipendenti garantito negli altri paesi in cui l'azienda opera. Crown riconosce al contempo che le informative debbano tenere conto della cultura, delle condizioni e delle normative locali. Laddove le leggi nazionali e gli standard internazionali in materia di diritti umani differiscano, Crown si atterrà a standard superiori nella misura in cui ciò sia legale; laddove essi siano in conflitto, Crown si atterrà alle leggi nazionali, cercando al contempo di rispettare i diritti umani dei dipendenti, compatibilmente con la visione strategica aziendale.

Crown promuove l'approccio sopra descritto con i propri subappaltatori e fornitori attraverso il [Codice di comportamento dei fornitori](#), che li obbliga a seguire un insieme di principi che rafforzano quelli enunciati nella presente informativa. L'azienda si impegna a applicare procedure di due diligence nel trattare con i nostri fornitori primari di materie prime e servizi al fine di evitare di trarre indirettamente vantaggio o promuovere alcuna violazione delle normative nazionali e internazionali in materia di diritti umani.

Crown riconosce che la propria presenza ha un impatto sulle comunità in cui è attiva e si impegna a creare opportunità economiche e a promuovere la buona volontà nelle comunità in cui opera attraverso iniziative di rilevanza locale. Crown si impegna a identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani causati dalle proprie attività commerciali tramite la due diligence in merito ai diritti umani e ai procedimenti preventivi volti a valutarne la conformità.

Crown fa parte della supply chain nel settore degli alimenti e delle bevande, la quale offre accesso continuo agli alimenti in scatola alle popolazioni di tutto il mondo in circostanze critiche. Oltre a produrre contenitori che offrono la massima protezione a cibi e bevande nutrienti, Crown produce contenitori per aerosol, prodotti per la pulizia e la sanificazione e numerosi altri prodotti che garantiscono il trasporto sicuro e protetto delle merci. Crown è orgogliosa di avere un ruolo vitale nel sistema di supporto sia per i clienti che per i consumatori.

<sup>1</sup> Come usato nella presente informativa, il termine "dipendente" si applica sia agli impiegati a tempo indeterminato che a quelli provvisori.

<sup>2</sup> Per quanto concerne Crown Transit Packaging (Signode) ha un'informativa simile in materia di diritti umani, stabilita dalla divisione stessa. Per visualizzare l'informativa, visitare il sito web [www.signode.com/en-us/governance/human-rights-policy/](http://www.signode.com/en-us/governance/human-rights-policy/).



# Contenuto

Importanza della sicurezza delle condizioni di lavoro	3
Libera scelta dell'occupazione	3
Prevenzione del lavoro minorile	3
Rispetto della libertà di associazione e del diritto di contrattazione collettiva	4
Impiego regolare	4
Regolarità degli orari di lavoro	4
Paghe adeguate alle esigenze del mercato	4
Nessuna discriminazione	5
Pari opportunità	5
Iniziativa di dialogo aperto con le comunità locali	5
Si evita l'uso di minerali di conflitto	6
Diritti e responsabilità	6
Revisione e monitoraggio	7
Conseguenze della violazione della presente informativa	7

## Importanza della sicurezza delle condizioni di lavoro

La visione a lungo termine di Crown in materia di salute, sicurezza e ambiente è: nessun incidente sul lavoro, nessun danno alle persone né all'ambiente.

La sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori interni ed esterni e dei fornitori sono di primaria importanza. L'obiettivo principale di Crown è proteggerli dal rischio di danni e garantire il loro benessere psico-fisico nelle sedi operative e negli uffici.

Crown si impegna ad adottare pratiche sostenibili in materia di ambiente, salute e sicurezza e a rispettare tutte le leggi, i regolamenti e gli standard aziendali applicabili nei paesi in cui opera. Tutto ciò è supportato dalle [Normative e procedure in materia di salute e sicurezza](#), contenute nel [Codice di condotta aziendale ed etica](#).

Crown si impegna costantemente per assicurarsi che i dipendenti comprendano il ruolo decisivo che svolgono nel garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi. Crown si impegna a coinvolgerli costantemente allo scopo di migliorare la salute e la sicurezza nelle sedi operative e negli uffici.

Nel caso in cui vengano forniti alloggi e/o servizi di ristorazione, l'azienda insiste al fine di mantenere la sicurezza e l'igiene dei locali, oltre a soddisfare le esigenze di base dei dipendenti.

## Libera scelta dell'occupazione

Crown non costringe mai i dipendenti, direttamente o indirettamente, a lavorare per l'azienda contro la propria volontà, e non intrattiene rapporti di compravendita con organizzazioni che notoriamente tollerano il lavoro forzato.

La [dichiarazione di Crown sulla schiavitù moderna](#) è stata pubblicata sul sito web di Crown. Tale dichiarazione concorda con le leggi applicabili in materia, tra cui il Modern Slavery Act 2015 del Regno Unito. La dichiarazione illustra le misure adottate da Crown per garantire che la tratta di persone e qualsiasi forma di schiavitù moderna non si verifichino nell'ambito delle proprie sedi operative e dei propri processi di produzione, approvvigionamento e distribuzione.

## Prevenzione del lavoro minorile

In conformità con gli standard stabiliti dall'OIL, Crown non fa ricorso al lavoro minorile e non intrattiene rapporti di compravendita con organizzazioni che notoriamente tollerano tali pratiche. In nessun caso i minori di 18 anni vengono impiegati nelle sedi operative di Crown per attività notturne o a rischio.

Grazie al [Codice di condotta dei fornitori](#), Crown lavora con collaboratori esterni e fornitori al fine di prevenire e vietare l'uso di lavoro minorile al di sotto della legale età lavorativa.



## Rispetto della libertà di associazione e del diritto di contrattazione collettiva

Crown rispetta il diritto dei dipendenti di aderire o formare sindacati e alla contrattazione collettiva. Rispetta altresì il diritto dei dipendenti di non aderire a sindacati e li protegge allo stesso modo da intimidazioni, molestie e discriminazioni.

Laddove i diritti dei rappresentanti dei lavoratori siano stabiliti dalle leggi nazionali, Crown li rispetta e si impegna a mantenere un dialogo costruttivo. Inoltre, Crown si impegna a negoziare in buona fede con tali rappresentanti scelti, nell'ambito dei quadri giuridici nazionali adeguati.

## Impiego regolare

Tutti i dipendenti Crown lavorano secondo uno o più modelli regolari definiti nei relativi contratti di lavoro o nei contratti collettivi, ove applicabile.

## Regolarità degli orari di lavoro

L'orario di lavoro di base e quello straordinario sono conformi alle leggi, ai regolamenti e ai contratti collettivi di lavoro, e si basano su standard internazionali relativi al lavoro.

In tutti i casi, gli straordinari vengono retribuiti adeguatamente. Crown rispetta le leggi e le normative vigenti per proteggere i dipendenti dallo sfruttamento in termini di orario di lavoro.

## Paghe adeguate alle esigenze del mercato

Crown riconosce che, nella maggior parte dei paesi in cui opera, il mercato impone livelli salariali superiori al minimo legale. Tuttavia, si impegna a garantire che il salario pagato soddisfi o superi i requisiti minimi di legge ove applicabile, attraverso contratti collettivi di lavoro.

Crown si assicura che i dipendenti comprendano il proprio salario e i benefit, sia prima dell'assunzione che durante il rapporto di lavoro. Non sono ammesse detrazioni dal salario (per le ore lavorate) per motivi disciplinari.



## Nessuna discriminazione

Crown tratta tutti i dipendenti e i collaboratori con correttezza, rispetto e dignità. Crown è determinata a mantenere un ambiente di lavoro privo di ogni forma di discriminazione professionale basata su razza, colore della pelle, provenienza geografica o sociale, origini, nazionalità, cittadinanza, religione, età, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, disabilità fisica o mentale, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica definita dalla normativa applicabile.

Non è tollerata alcuna forma di abuso o molestia fisica, sessuale o verbale. Ciò include azioni che possono ragionevolmente essere considerate offensive, intimidatorie o discriminatorie.

Crown si aspetta che coloro con cui lavora si comportino e agiscano nel rispetto della cultura aziendale, con i medesimi obiettivi di correttezza e pari opportunità.

Inoltre, sulla base dei suddetti principi, Crown non discrimina alcun candidato per le posizioni lavorative.

## Pari opportunità

Crown valorizza e incoraggia il contributo dei dipendenti, sia a livello individuale che collettivo. Ritiene che una forza lavoro diversificata e un ambiente di lavoro inclusivo siano un vantaggio per l'attività, l'organizzazione e le persone.

Pertanto, Crown si impegna a offrire pari opportunità per quanto riguarda assunzione, sviluppo, compensazione o considerazione di eventuali promozioni, licenziamento o pensionamento, senza discriminazioni. Le decisioni di Crown si basano su qualifiche, competenze, prestazioni ed esperienza.

## Iniziativa di dialogo aperto con le comunità locali

Crown si impegna a promuovere un dialogo aperto con le comunità locali. Laddove le attività dell'azienda abbiano un impatto sulle comunità locali, Crown si pone l'obiettivo di identificare gli effetti negativi di tali attività sui diritti umani e di adottare misure appropriate per evitarli e/o ridurli. A questo scopo, Crown mette a disposizione delle proprie filiali una guida su come interagire con gli stakeholder locali e su come gestire le procedure riguardanti il riscontro ai reclami ricevuti da parte della comunità.

Crown rispetta i diritti delle popolazioni locali, come definito dalla legge vigente e dagli standard internazionali in merito ai diritti umani.



## Si evita l'uso di minerali di conflitto

Nel suo impegno nel promuovere i diritti umani, laddove possibile, e nell'operare nel rispetto delle leggi applicabili, Crown ha emanato un'[Informativa relativa ai minerali di conflitto](#). In conformità con tale informativa, l'azienda ha l'obiettivo di evitare l'uso di minerali di conflitto nella fabbricazione dei propri prodotti e si impegna a rispettare i conseguenti obblighi di segnalazione.

## Diritti e responsabilità

I dirigenti aziendali hanno approvato la presente informativa e sono responsabili della promozione della stessa in tutte le sedi. I dirigenti informano il Consiglio di amministrazione di Crown almeno una volta all'anno riguardo ai maggiori rischi di conformità relativi alla presente informativa.

Crown si impegna affinché tutti i dipendenti e i collaboratori esterni siano informati, comprendano e applichino la presente informativa, nel proprio ambito di competenza. In aggiunta alle comunicazioni ordinarie, i dirigenti e i dipendenti riceveranno una formazione adeguata su come applicare la presente informativa alle attività quotidiane.

Crown si assicurerà che la presente informativa sia opportunamente divulgata, così come le informative aziendali, in particolare il [Codice di condotta aziendale ed etica](#), la [Normativa anticorruzione](#) il [Codice di condotta dei fornitori](#), nonché le informative e le procedure relative ai locali, da seguire in caso di contestazioni da parte dei dipendenti.

Quanto suddetto implica per il dipendente sia diritti che doveri. Se un dipendente verrà a conoscenza di una violazione in materia di diritti umani nei siti operativi o nella filiera di supply chain, avrà a disposizione quattro canali di segnalazione: (1) ad un responsabile; (2) al plant manager o figura equivalente; (3) al responsabile HR della propria area; o (4) al preposto al controllo della propria area (Division Compliance Officer), senza timore di incorrere in ritorsioni o violazioni del rapporto di riservatezza.

Qualora un dipendente, per qualsiasi motivo, sia restio a segnalare un'eventuale violazione tramite i canali descritti sopra, può comunicarla alla Linea etica aziendale di Crown ("Linea CBE"), come previsto dalla [Politica riguardante il canale di segnalazioni ed etica aziendale di Crown](#). Anche le comunità locali o entità esterne, tra cui fornitori, collaboratori esterni o clienti, possono segnalare potenziali violazioni tramite la Linea CBE.



## Conseguenze della violazione della presente informativa

Crown prenderà provvedimenti adeguati nei confronti di qualsiasi dipendente, collaboratore esterno, fornitore, cliente o socio d'affari che trasgredisca la presente informativa.

I dipendenti di Crown che risultino aver infranto quanto stabilito nella presente informativa potrebbero essere soggetti ad azioni disciplinari, fino al licenziamento, e ad altre sanzioni previste dalla legge. Qualora i terzi non rispettino i loro obblighi, Crown potrebbe rescindere i rapporti contrattuali, richiedere la rimozione di alcuni membri del personale dalle sedi Crown o avvalersi di altri diritti contrattuali. Qualsiasi indagine relativa a una presunta violazione della presente informativa sarà svolta in modo imparziale, trasparente e obiettivo e sarà conforme a tutte le leggi e i regolamenti locali applicabili. Crown non accetta ritorsioni o punizioni nei confronti di chi, in buona fede, segnali una violazione della presente informativa.

## Revisione e monitoraggio

Crown riesaminerà periodicamente l'informativa e la modificherà per rispondere ai cambiamenti delle normative e delle buone pratiche, nel tentativo di potenziarne l'efficacia.

La revisione comporta la partecipazione dei dirigenti di Crown, responsabili delle seguenti funzioni: Risorse Umane, Legale e Gestione dei rischi, in consultazione con il Direttore Amministrativo di Crown.

La presente informativa è disponibile in tutte le lingue ufficiali dei paesi in cui si trovano le strutture di Crown.



**Timothy J. Donahue**

Presidente del Consiglio di amministrazione,  
Direttore e Amministratore delegato

