

Codice di condotta aziendale

Con l'inclusione della politica di segnalazione SpeakUp
Prodotti, servizi e relazioni d'eccellenza



La nostra missione

Smurfit Kappa s'impegna ad essere un gruppo orientato ai clienti, leader di mercato, dove la soddisfazione dei clienti, lo sviluppo personale dei dipendenti e il rispetto per le comunità locali e l'ambiente sono considerati come inseparabili dall'obiettivo di creare valore per gli azionisti.



Un messaggio di Tony Smurfit, Amministratore Delegato del Gruppo

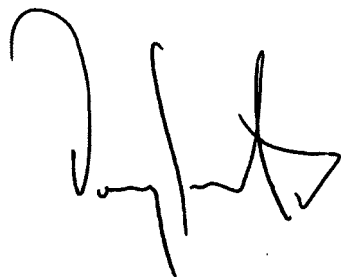
In qualità di leader mondiale nella progettazione e nella produzione di imballaggi di carta, il nostro Gruppo conta circa 46,000 dipendenti in 35 Paesi. Le nostre persone rappresentano la pietra miliare della nostra azienda e il punto chiave di diversificazione dalla concorrenza. Il modo in cui agiamo individualmente e come gruppo parla di ciò che siamo e di ciò che gli altri si devono aspettare da noi

Il nostro successo costante dipende dal fatto che le azioni che intraprendiamo e le decisioni che adottiamo non sono solo legali, ma anche etiche.

Il nostro Codice di condotta aziendale, che gode dell'approvazione e del totale sostegno da parte del Consiglio di Amministrazione, è fondamentale al riguardo. Include una guida alle responsabilità legali ed etiche che condividiamo quali membri della famiglia Smurfit Kappa e ci indirizza verso le informazioni e le risorse di cui abbiamo bisogno per esercitare un corretto processo decisionale in ambito lavorativo.

Ogni dipendente, in ogni ubicazione, è responsabile dell'integrità. Vi chiedo di acquisire familiarità con il nostro Codice e le politiche del nostro Gruppo, di applicarle quotidianamente durante lo svolgimento del vostro lavoro e di porre delle domande in caso di dubbi sull'azione corretta da intraprendere. Il servizio di segnalazione Speak Up è stato introdotto per assicurare che ognuno di voi abbia l'opportunità di riferire comportamenti illeciti o potenzialmente illeciti e, nel farlo, si senta supportato e non abbia timore di ritorsioni. Potete trovare tutte le informazioni necessarie per il servizio Speak Up verso la fine di questo documento.

Ricordate, il vostro impegno verso il nostro Codice e i nostri Principi base aiuta gli altri a conoscerci quale Gruppo che opera a livello mondiale, in modo etico onesto e integerrimo. Vi ringrazio per il vostro contributo.



Amministratore delegato del Gruppo





Indice

Il nostro Codice: un'introduzione	04
I nostri principi di base:	06
Conformità alla legge	06
Anti-corrruzione	06
Concorrenza e prassi commerciali leali	08
Tenuta dei registri e transazioni precise	09
Insider Trading (Abuso di informazioni riservate)	10
Leggi su importazione/esportazione	10
Comportamenti etici	12
Una forza lavoro differente	12
Cittadinanza sociale	12
Salute e sicurezza	14
Salvaguardia dell'ambiente	15
Contributi e attività politiche	15
Riservatezza	15
Parlare per conto di Smurfit Kappa	16
Social Media	16
Mettere in pratica i nostri Principi:	17
Impegno verso Qualità e Servizio	18
Rapporti con le comunità locali	18
Conflitti di interesse	18
Intrattenimento e Omaggi	19
Prestiti ai dipendenti	20
Protezione dei beni del Gruppo	20
Politica di Speak Up e servizi confidenziali	22
Come e quando fare segnalazioni "Speak Up"	24
Salvaguardia: Riservatezza e niente ritorsioni	26
Qual è la procedura quando presentate una segnalazione "Speak Up"?	27
Come funzionano i servizi Speak Up	28
Risorse	30

Introduzione

Il Codice rappresenta tutto il nostro impegno verso l'integrità e le giuste decisioni. Si basa sui tre principi di base: conformità alla legge, comportamento etico e impegno verso Qualità e Servizio.



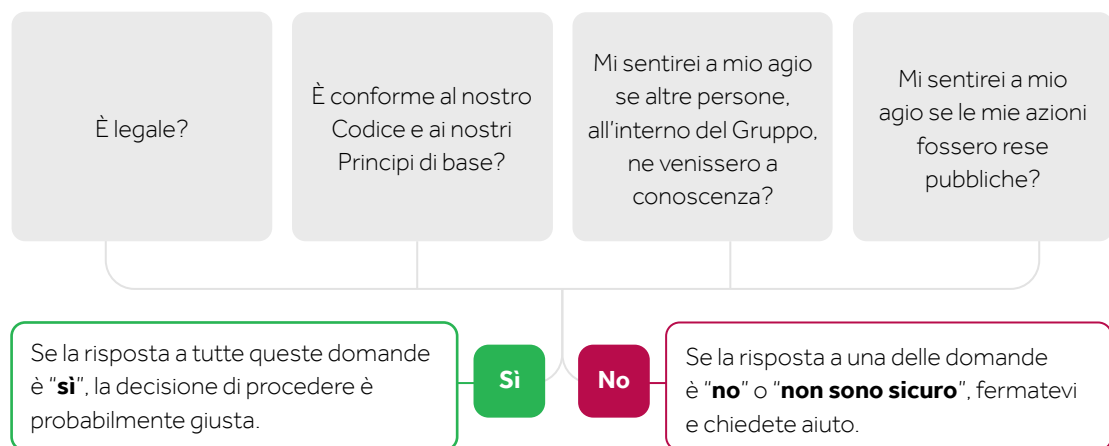
Il nostro Codice

Smurfit Kappa s'impegna a svolgere attività commerciali in conformità agli standard etici più rigorosi. Il nostro Codice di condotta aziendale ("Codice") è lo specchio di questi standard e offre a ognuno di noi le informazioni necessarie per ricercare l'eccellenza nei nostri prodotti, servizi e relazioni.

Il Codice si applica al nostro Consiglio di Amministrazione, ai nostri funzionari e dipendenti in tutto il mondo. Richiediamo inoltre che persone, enti, agenti o chiunque agisca per nostro conto rispetti il nostro Codice.

La vostra responsabilità, in qualità di dipendente o funzionario del Gruppo o delle relative consociate, è di rispettare il Codice e tutte le legislazioni, le normative e gli standard applicabili. È inoltre vostra responsabilità notificare qualsiasi condotta che violi il nostro Codice. La violazione del nostro Codice può comportare un'azione disciplinare, ivi incluso il licenziamento.

Se vi trovate in una situazione difficile e non sapete quale decisione prendere, chiedete a voi stessi:



Nonostante il Codice risolva molte situazioni che si potrebbero verificare sul luogo di lavoro, non può risolvere ogni situazione specifica, né rispondere a ogni vostra domanda. Vi sono persone e politiche preposte a guidarvi. Consultatevi con il vostro responsabile, il vostro rappresentante Risorse Umane locale, il personale direttivo locale o di divisione o un altro componente del team presso la Sede del Gruppo: ogniqualvolta non siate sicuri della correttezza di un'azione o se riteniate sussistere un conflitto tra la legislazione locale e il nostro Codice. Inoltre, se vi preoccupa condividere i vostri sospetti a livello locale e volete rimanere anonimi, potete utilizzare il nostro servizio di segnalazione riservata all'indirizzo www.speakup.smurfitkappa.com.

I responsabili, oltre a monitorare e far rispettare il nostro Codice, sono anche responsabili di dirigere l'attività aziendale in modo esemplare e con integrità. Se siete un responsabile, ricordate che "lo stile, i metodi e i comportamenti sul lavoro devono sempre partire dall'alto". Fungere da buon esempio, aiuta i dipendenti a comprendere il Codice e li incoraggia a cercare assistenza in caso di qualsiasi domanda desiderino porre o di qualsiasi dubbio possano avere.

Lavorare con integrità è responsabilità di ogni dipendente a ogni livello del Gruppo. Nessuno è autorizzato a violare il nostro Codice, né a indurre altri a farlo.

Se mai vi doveste sentire sotto pressione per compiere qualcosa che sapete sbagliato, cercate aiuto e notificateci immediatamente. I vostri sospetti saranno sempre considerati seriamente e voi sarete sempre la nostra priorità.

I nostri principi di base

Conformità alla legge

Sappiamo che il successo futuro del nostro Gruppo dipende dalla comprensione delle leggi e delle normative applicabili alla nostra attività, ovunque operiamo. Abbiamo stabilito uno standard minimo (e assoluto) di conformità alla legge, ma ci aspettiamo che le nostre persone si attengano agli standard più rigorosi, laddove necessario. Il Gruppo attualmente ha politiche sui seguenti temi:



Anti-corruzione



Corretta tenuta dei registri e delle transazioni



Concorrenza e prassi commerciali leali



Insider Trading (Abuso di informazioni riservate)



Registro di conformita' alla normative sulla concorrenza e al commercio equo



Leggi su importazione/esportazione

Anti-corruzione

Il nostro Gruppo adotta una politica di tolleranza zero per quanto concerne gli atti di corruzione. Garantiamo la conformità a tutte le leggi anti-corruzione vigenti nei Paesi in cui svolgiamo la nostra attività, non solo perché è un nostro dovere legale, ma anche perché sostiene il nostro impegno a svolgere il nostro lavoro in modo etico e onesto.

In qualità di dipendenti, non potete:

- offrire, promettere o dare, direttamente o indirettamente, contributi finanziari o di altro genere che potrebbero essere giudicati come atti di corruzione verso un'altra persona od organizzazione, al fine di indurle a garantire vantaggi o favori commerciali al Gruppo;
- esercitare, in nessun modo, un'influenza impropria su un funzionario del vostro Paese o altrove;
- accordarsi per ricevere, accettare, ottenere o richiedere, sia direttamente che indirettamente, contributi economici o di altro genere in cambio di vantaggi o favori commerciali verso un'altra persona od i nostri principi di base organizzazione (ad es., assegnazione contratti, offerte di assunzione, ecc.);
- offrire un omaggio, considerazione o vantaggio, a qualcuno sapendo che sarà usato per commettere un illecito secondo una qualsiasi delle legislazioni del vostro o di altri Paesi;
- consentire a chiunque operi per conto del Gruppo (ivi inclusi consulenti, fornitori e altre Parti terze) di compiere qualsiasi degli atti proibiti di cui sopra.

Cosa fare se un venditore con il quale avete lavorato per molti anni vi offrisse un incentivo personale in cambio della garanzia di un contratto pluriennale per la sua azienda?

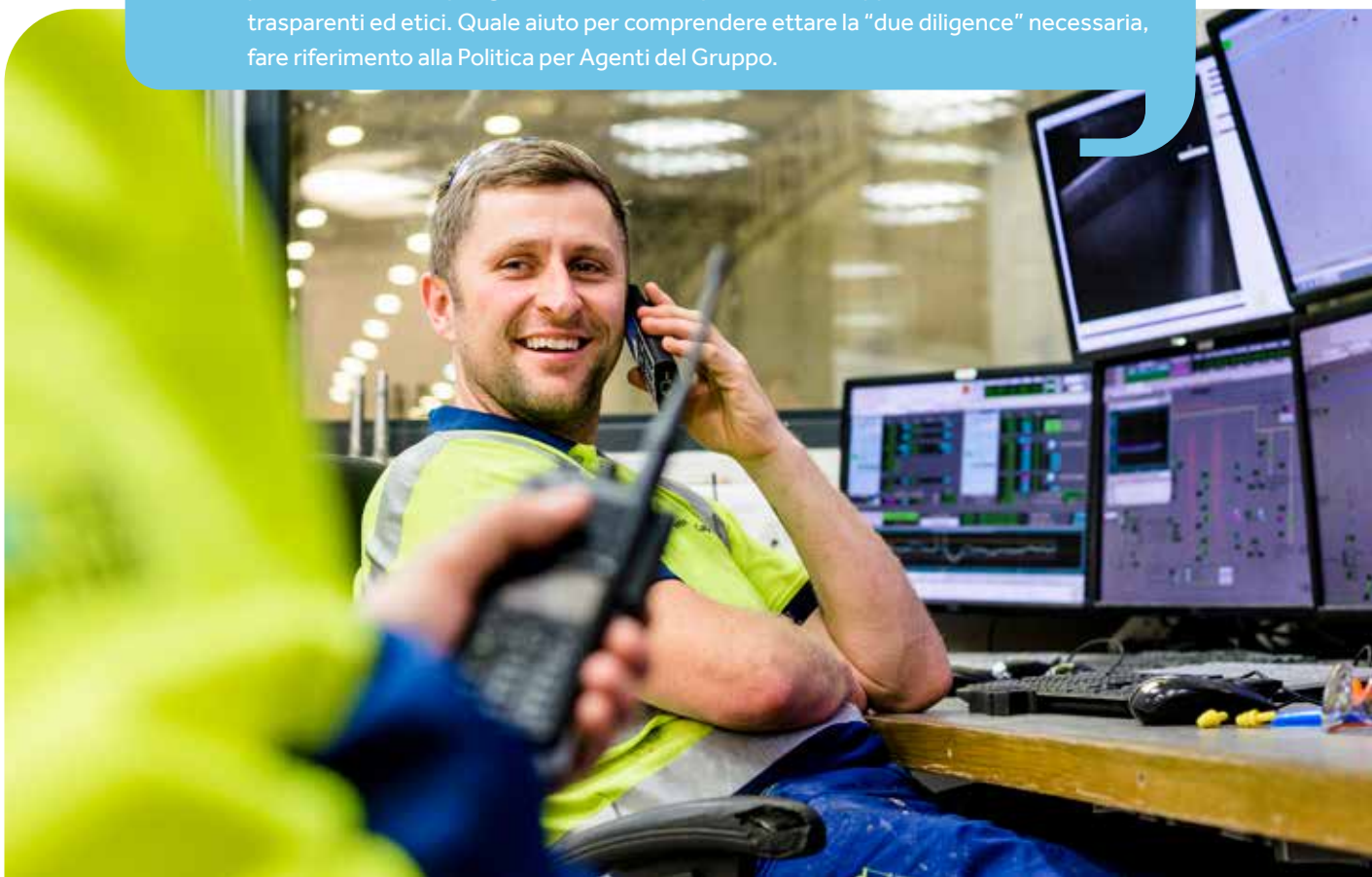
Non accettate la sua offerta. Tale "commissione" per fare business è un modo alternativo di dire tangente, entrambe vietate e potenzialmente illegali. Dovreste anche informare il vostro responsabile di linea del fatto che è stata fatta una tale offerta.

La legislazione anti-corrruzione è particolarmente rigorosa in caso di corruzione di pubblici ufficiali e di violazioni che possano esporvi o esporre il Gruppo a pesanti sanzioni. Indipendentemente dal fatto che si tratti di una prassi interna o di altre società, dovete evitare anche l'apparenza di qualcosa che sembri sconveniente. Ricordate, "la percezione è realtà".

Questa politica non proibisce comportamenti ragionevoli per scopi aziendali leciti, come costruire un rapporto con il cliente. Tutti gli omaggi devono essere appropriati nella forma e nel prezzo. Si possono accettare doni promozionali di valore contenuto. In caso di dubbi su un aspetto qualsiasi di questa politica, dovreste contattare il vostro rappresentante Risorse Umane locale.

Qualora uno dei nostri agenti offrisse una tangente al responsabile acquisti di uno dei nostri clienti, a nostra insaputa, il Gruppo potrebbe essere ritenuto responsabile?

Sì, il nostro Gruppo può essere ritenuto responsabile di qualsiasi violazione da Parti terze che agiscano per nostro conto, sia a nostra insaputa o meno. Questo è il motivo per cui è essenziale adottare dei metodi per conoscere le Parti terze che operano per nostro conto e per garantire che le loro prassi e i loro rapporti commerciali siano trasparenti ed etici. Quale aiuto per comprendere e attuare la "due diligence" necessaria, fare riferimento alla Politica per Agenti del Gruppo.



Concorrenza e prassi commerciali leali

È nostra politica adempiere totalmente a tutti gli aspetti della concorrenza locale, nazionale e internazionale, nonché alle leggi anti-trust, ovunque si svolga la nostra attività. Esigiamo un mercato globale aperto e leale ("un campo da gioco regolare") e sappiamo che il nostro vantaggio sulla concorrenza si ottiene mediante la fornitura di prodotti e servizi eccellenti e mai adottando prassi commerciali immorali o illegali.

Vi chiediamo di trattare con i nostri clienti in modo leale e onesto e di esporre termini e condizioni di vendita in modo preciso. Non impegnatevi mai in prassi commerciali ingannevoli o disoneste (ivi incluso l'utilizzo di pubblicità falsa o ingannevole, fatturazioni falsificate, denigrazione della concorrenza o spionaggio industriale).

Cosa fare qualora stiate partecipando a un evento, ad es., un meeting tra associazioni commerciali, e un concorrente volesse parlare di politiche di determinazione prezzi o di strategie di vendita?

Non immischiatevi mai in discussioni che trattino di argomenti della concorrenza. Talvolta una conversazione o una discussione molto informale può portare alla violazione delle leggi anti-trust. Il comportamento migliore sarebbe quello di avvisare il vostro concorrente che non parlerete di questo argomento, quindi di allontanarsi immediatamente dal meeting e contattare il vostro responsabile, il personale direttivo locale o di divisione o il Legale del Gruppo per riferire l'accaduto.

Trattate in modo onesto e leale anche la concorrenza. Non partecipate mai alle discussioni ed evitate di accordarvi con i concorrenti per:

- ✓ **stabilire prezzi o termini relativi ai prezzi di prodotti o servizi;**
- ✓ **condividere piani marketing/commerciali, come:**
 - livelli di produzione,
 - livelli di inventario,
 - processi di produzione,
 - uso di materie prime e/o
 - fonti delle forniture, ecc.
- ✓ **ripartire clienti, mercati o territori o limitare la disponibilità di prodotti o servizi.**

Registro di conformità alla normativa sulla concorrenza e al commercio equo

Smurfit Kappa ha posto in atto linee guida e procedure per tutte le questioni relative alle pratiche di concorrenza e commerciali eque. Per tutti i dettagli, fate riferimento al nostro Registro di conformità alla normativa sulla concorrenza sull'intranet di Smurfit Kappa.

"Esigiamo un mercato globale aperto e leale"

Trattate in modo onesto e leale i partner commerciali. Non applicate mai condizioni diverse a transazioni equivalenti con altre parti commerciali, ponendole in tal modo in una situazione di svantaggio competitivo.

Non abusate mai della posizione dominante sul mercato. In generale, la legge considera una posizione dominante, se si è in grado di agire senza considerare prima la reazione dei propri clienti o dei propri concorrenti, ad esempio, se si possono aumentare i prezzi, perché si sa che i propri clienti hanno pochissime fonti di approvvigionamento alternative e quindi avranno poca scelta, se non quella di pagare il prezzo più alto. Non violerete la normativa sulla concorrenza se la vigorosa competitività dell'azienda sottrae vendite a concorrenti meno efficienti, in quanto si tratterebbe di una concorrenza che funziona in modo efficace.

Le leggi anti-trust e sulla concorrenza sono complesse e la loro violazione è ritenuta un fatto grave. In caso di qualsiasi domanda o dubbio, consultate la guida presso il vostro personale direttivo locale o di divisione. Siate vigili e segnalate qualsiasi sospetto di comportamento anticoncorrenziale al Legale del Gruppo. Per ulteriori informazioni, contattate il Legale del Gruppo presso la Sede del Gruppo.

Corretta tenuta dei registri e delle transazioni

Ognuno di noi ha l'obbligo di essere preciso e leale nella registrazione e nella tenuta dei nostri libri e registri contabili. Nell'ambito di ogni transazione, sia che si tratti della compilazione di una nota spese, della preparazione di una relazione finanziaria o semplicemente della compilazione della vostra scheda oraria lavorativa, siate onesti. Rispettate sempre la legge, le pratiche contabili standard e la nostra Guida ai rendiconti finanziari del Gruppo: la troverete sulla nostra intranet o potete richiederne una copia al vostro responsabile di linea.

Cosa fare se qualcuno del team amministrativo vi chiedesse di falsificare un registro o di eseguire qualcosa che sapete essere sbagliato?

È vostra responsabilità essere onesti e precisi. Nessuno all'interno del Gruppo a nessun livello detiene il diritto di farvi compiere qualcosa di illegale o immorale. Se vi sentite indotti o spinti a fare altrimenti, contattate il vostro personale direttivo locale o di divisione o seguite la linea di reporting aziendale diretto e indiretto del Gruppo informando anche il Financial Controller del Gruppo per condividere i vostri sospetti. Se non si sentite a vostro agio o avete dei dubbi sull'utilizzo di tali canali, chiedete aiuto o consiglio al vostro rappresentante Risorse Umane locale.

Inoltre, attenetevi alla politica del Gruppo e ai requisiti regolamentari locali che si riferiscono alla tenuta, all'archiviazione o all'eliminazione di registri e documenti. Prestate attenzione a non eliminare mai informazioni che siano (o che possano essere) richieste in una causa legale, senza previa approvazione esplicita da parte del Legale del Gruppo. Se non siete sicuri di quali informazioni potrebbero essere richieste in una causa legale, chiedete al vostro responsabile o al Legale del Gruppo.

Insider Dealing (Abuso di informazioni riservate)

In qualità di dipendenti, occasionalmente potete accedere a materiali e informazioni non pubbliche ("interne") sul nostro Gruppo o altre società con cui abbiamo rapporti commerciali (ad es., fornitori o clienti attuali o potenziali) che, se divulgate, potrebbero influenzare le decisioni di acquisto, vendita o trattenimento delle azioni in una determinata società (incluso Smurfit Kappa). Tra gli esempi di informazioni interne, possiamo includere: informazioni su guadagni o perdite proiettate nel futuro, modifiche organizzative, fusioni o acquisizioni pianificate, azioni legali o insediamenti significativi, nuovi progetti contemplati, ecc.

Se un collega dovesse venire a conoscenza, tramite il proprio lavoro, che uno dei fornitori di Smurfit Kappa sta per stipulare un grosso contratto e condividesse con voi tali informazioni, potreste acquistare alcune azioni di tale fornitore?

No. Le informazioni condivise, se non ancora divulgate pubblicamente, corrispondono a informazioni e materiali non di dominio pubblico e non dovranno essere utilizzate per investimenti in titoli di tale società. Passandovi questa "soffiata", il vostro collega potrebbe aver commesso una forma di insider dealing (abuso di informazioni riservate).

L'insider trading è illegale. Siete responsabili di evitare di rivelare le informazioni interne e di mantenerle confidenziali, di non acquistare, né vendere mai titoli sulla base di tali informazioni, né di "passare soffiata" ad altre persone affinché agiscano in tal modo. Per qualsiasi domanda sulle informazioni interne, parlatene con il vostro responsabile, il vostro personale direttivo locale o di divisione o la Segreteria del Gruppo. Per ulteriori informazioni, consultare il Codice sulla negoziazione dei titoli di SKG plc sulla nostra intranet o richiedetene una copia al vostro responsabile diretto.

Leggi su importazione/esportazione

Le leggi su importazione ed esportazione regolano dove e con chi è possibile condurre trattative.

Sappiamo che la nostra capacità di esportare i nostri prodotti è un privilegio, non un diritto, e che le violazioni possono influenzare in modo significativo le nostre operazioni.

Se gestite la movimentazione di prodotti o servizi tra le frontiere internazionali, è vostra responsabilità conoscere e rispettare tutte le leggi applicabili su importazione/esportazione, le normative e le restrizioni del Paese (o dei Paesi) in cui lavorate. In particolare, dovrete acquisire familiarità con la nostra Politica sulle sanzioni. Le sanzioni sono misure restrittive imposte su persone, entità, governi e/o Paesi specifici. In molti casi, una violazione di una sanzione rappresenta un illecito penale, punibile con il carcere e/o multe pesanti. I controlli delle esportazioni e delle importazioni possono essere complessi. Per qualsiasi domanda, chiedete consigli al vostro personale direttivo di divisione o alle Risorse del Gruppo sulla nostra intranet o chiedetene una copia al vostro responsabile diretto.

A man and a woman in high-visibility work clothes (yellow and blue) are talking in a factory setting. The man is wearing safety glasses and earplugs, and the woman is also wearing safety glasses and earplugs. They are both looking at each other and gesturing with their hands. The background shows a blurred industrial environment with a white ladder and various equipment.

Mettete in pratica i nostri principi:

- ✘ non corrompete, né fatevi corrompere e non permettete che altri corrompano per conto vostro;
- ✓ rispettate le leggi anti-trust e sulla concorrenza: fate la vostra parte per promuovere "un campo da gioco regolare";
- ✓ siate precisi, leali ed esauritivi in tutte le transazioni che conducete e in tutte le tenute di registri che effettuate;
- ✘ non trattate informazioni interne, né aiutate altri a farlo con delle "soffiate";
- ✓ acquisite familiarità e rispettate tutte le normative su importazioni ed esportazioni vigenti nel Paese (o nei Paesi) in cui lavorate.

I nostri principi di base

Comportamento etico

Manteniamo uno standard di comportamento personale che è essenzialmente rispettoso e onesto, dove l'integrità e la lealtà senza compromessi di ogni dipendente è fuori dubbio.



Una forza lavoro basata sulle "differenze"



Contributi e attività politiche



Cittadinanza sociale



Riservatezza



Salute e sicurezza



Parlare per conto di Smurfit Kappa



Salvaguardia dell'ambiente naturale



Social Media

Una forza lavoro basata sulle "differenze"

Siamo orgogliosi della grande varietà di abilità, capacità, background, esperienze e prospettive rappresentate da ogni dipendente del nostro Gruppo. Vietiamo discriminazione, molestie, bullismo e altre pratiche sleali nella condotta del nostro lavoro quotidiano, offriamo lavoro, assumiamo e garantiamo la formazione, senza limiti di razza, colore, sesso, orientamento sessuale, età, religione, credo, origini, disabilità o altri stati protetti dalla legge nei Paesi nei quali il nostro Gruppo svolge la propria attività.

Cittadinanza sociale

Ci impegniamo nella gestione dei rapporti con i colleghi, i partner commerciali e le comunità ospiti in modo rispettoso e socialmente responsabile. Rispettiamo i principi espressi nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani e i principi e i diritti fondamentali sul lavoro stabiliti dall'Organizzazione internazionale del lavoro in tutti i Paesi nei quali siamo (o saremo) presenti.

Ciò significa che:

- ✓ **sosteniamo la libertà d'associazione;** i dipendenti detengono il diritto di diventare (e rimanere) soci di un Sindacato e consentire ai loro rappresentanti di negoziare e trattare accordi per loro conto;
- ✓ **vietiamo il lavoro minorile.** Non assumeremo, in alcun modo, alcuna persona che non abbia compiuto l'età di termine della scuola dell'obbligo o l'età minima stabilita per l'ingresso nel mondo del lavoro in ogni Paese in cui operiamo. Inoltre, non tratteremo consapevolmente con alcuna società che adotti qualsiasi forma di lavoro minorile.

- ✓ **Trattiamo i dipendenti in modo umano.** Non approviamo (né tolleriamo) il lavoro forzato, l'abuso fisico, né alcuna altra forma di sfruttamento, sia che riguardi i dipendenti, sia coloro con i quali trattiamo.
- ✓ **Rispettiamo il contributo professionale dei dipendenti.** Operiamo in maniera meritocratica. Promuoviamo i dipendenti che più lo meritano, garantiamo riconoscimenti equi, incoraggiamo lo sviluppo personale e professionale, e incentiviamo la comunicazione efficace a ogni livello aziendale.
- ✓ **Garantiamo retribuzioni eque.** Assicuriamo che salari e stipendi in ogni Paese in cui operiamo corrispondano o superino lo standard minimo stabilito dal governo o dalla legge, e rivediamo stipendi e salari a intervalli regolari.
- ✓ **Incoraggiamo la formazione e lo sviluppo costante.** Desideriamo che ogni dipendente raggiunga il proprio potenziale massimo. I responsabili hanno l'obbligo di supportarvi nel realizzare il vostro potenziale.
- ✓ **Promuoviamo il coinvolgimento della comunità.** Ci impegniamo a sviluppare rapporti positivi con le comunità in cui abbiamo il privilegio di operare e incoraggiamo i dipendenti a sostenere donazioni a titolo benefico, partecipazione a iniziative didattiche, mentorship di piccole attività locali, ecc.

Ricordate che le azioni che intraprendete per conto del nostro Gruppo hanno conseguenze importanti sul nostro successo aziendale e agevolano la costruzione di un futuro non solo etico, ma anche sostenibile. Per ulteriori informazioni, consultate la Politica di cittadinanza sociale sulla nostra intranet o richiedetene una copia al vostro responsabile.

Cosa fare qualora riteneste vi fosse stata negata un'opportunità a causa del sesso, della razza, della religione o di altra categoria o caratteristica personale?

Richiediamo che le decisioni in merito alle assunzioni si basino sulle capacità, sui traguardi, sulle qualifiche e sull'esperienza degli interessati. Qualora riteniate di essere stati oggetto di discriminazione o di essere stati trattati ingiustamente, contattate il vostro rappresentante Risorse Umane locale o un'altra Risorsa del Gruppo che vi indirizzerà alla procedura appropriata del Gruppo.



Salute e sicurezza

Nell'ambito dell'utilizzo delle nostre strutture, aderiamo a standard e prassi comprovate su salute e sicurezza, al fine di proteggere il benessere dei dipendenti, dei visitatori, degli appaltatori e dei visitatori. Ci avvaliamo di politiche e sistemi che promuovano una cultura positiva della sicurezza, e riconsideriamo e ottimizziamo tali politiche e sistemi a cadenza regolare, sulla base della prassi migliore, dell'esperienza quotidiana e della consapevolezza che gli standard devono essere costantemente aggiornati.

Ci aspettiamo che nel corso d'esecuzione del vostro lavoro, vi atteniate alle politiche sulla sicurezza, utilizzate tutti i sistemi di sicurezza correlati e ricerciate sempre il modo per ottimizzare i processi, a garanzia di salute e sicurezza. Per maggiori informazioni al riguardo, consultate la Dichiarazione sulla politica per la salute e la sicurezza sulla nostra intranet o richiedetene una copia al vostro responsabile di linea.

Cosa fare qualora vedeste un potenziale pericolo per la sicurezza, senza che tuttavia sembri molto grave?

In generale, ogni problema riguardante la sicurezza dovrebbe essere risolto immediatamente. Se non potete risolvere e porre rimedio al problema in modo indipendente, riferitelo tempestivamente al vostro responsabile.

Atti o minacce di violenza violano il nostro impegno verso la salute e la sicurezza e non sono tollerati dal nostro Gruppo. Siate gentili e rispettosi verso gli altri e riferite qualsiasi atto o comportamento che minacci o danneggi in modo violento (o potenzialmente violento) qualsiasi dipendente.

L'abuso di droga influisce negativamente sulle prestazioni lavorative, espone a pericoli per la sicurezza e a rischi personali, per i vostri colleghi e altre persone. Vogliamo quindi un luogo di lavoro libero da droghe in tutte le nostre strutture. Sul luogo di lavoro o in qualsiasi altro modo che influisca sullo svolgimento delle vostre mansioni, è vietato l'uso inappropriato di medicinali, alcool, droghe controllate, nonché l'uso di droghe illegali. Potrebbero sussistere casi eccezionali in cui sia permesso il consumo di bevande alcoliche sul luogo di lavoro, previa approvazione da parte del responsabile locale, e fatto salvo che si rispettino tutte le legislazioni e le politiche del Gruppo e si applichi moderazione e buon senso.



Salvaguardia dell'ambiente naturale

Essere un membro responsabile della comunità è parte integrante della strategia aziendale del Gruppo. Ci impegniamo a proteggere l'ambiente umano e naturale mediante l'uso efficace delle risorse e delle attività volte alla prevenzione dell'inquinamento, a promuovere il riciclo e l'uso sostenibili di risorse naturali, riducendo gli scarti.

Ci aspettiamo che i dipendenti rispettino l'ambiente naturale, ovunque operino, e che garantiscano che le loro attività non siano pericolose o dannose per lo stesso. Siete responsabili di rispettare tutte le leggi, le politiche, le autorizzazioni e le normative relative alla legislazione ambientale, nonché di ricercare, in ogni aspetto del vostro lavoro, la costante ottimizzazione delle performance del Gruppo a livello ambientale e dell'efficacia di energie e risorse. Siete anche responsabili di sostenere i fornitori che condividono il nostro impegno a garanzia della conformità e della sostenibilità ambientale. Per maggiori informazioni al riguardo, consultate la Dichiarazione sulla politica ambientale, la Dichiarazione sulla politica forestale sostenibile e la Dichiarazione sulla politica di approvvigionamento sostenibile sulla nostra intranet o richiedetene una copia al vostro responsabile di linea.

Contributi e attività politiche

Sosteniamo il diritto del singolo a partecipare a attività civiche e politiche. Non possono tuttavia essere garantiti contributi, da o per conto del Gruppo, a favore di alcun partito politico.

Riservatezza

Ci impegniamo a proteggere la riservatezza delle informazioni sul nostro Gruppo, i nostri dipendenti e le aziende con cui lavoriamo. Le informazioni riservate possono riferirsi a: nuovi prodotti, specifiche o budget; strategie di marketing o pubblicitarie; informazioni finanziarie non di dominio pubblico; elenchi o file di clienti; dati di assunzione, retribuzione o personali, ecc. Proteggete le informazioni riservate nello stesso modo in cui vorreste fosse fatto con le vostre, e non divulgatele ad alcuno che non sia autorizzato a visionarle, sia all'interno, sia all'esterno del luogo di lavoro, se non diversamente stabilito per legge.

Siamo anche soggetti a leggi rigorose sulla protezione dei dati in molte delle giurisdizioni in cui operiamo. A tal proposito, si raccomanda di consultare la nostra Politica sulla protezione dei dati sulla intranet di Smurfit Kappa.

Perché la protezione delle informazioni riservate è così importante per il nostro Gruppo?

La nostra base di conoscenze, i dati aziendali e le informazioni tecniche sono ciò che ci conferisce un vantaggio competitivo sul mercato. In qualità di dipendenti, avete la responsabilità di proteggere e rispettare le informazioni riservate e di non condividerle mai con nessuno, nemmeno con un collega, che non abbia necessità di venirne a conoscenza quale parte del proprio lavoro.

Prima di condividere le informazioni riservate (verbalmente, elettronicamente o in forma scritta), verificate:

- di essere autorizzati a divulgare le informazioni;
- di divulgarle a persone che siano autorizzate a visionarle;
- di limitare la quantità di informazioni a quanto necessario per raggiungere lo scopo aziendale previsto;
- di stipulare un accordo di riservatezza o privacy, se necessario, al momento della divulgazione delle informazioni a persone esterne al nostro Gruppo;
- di comunicare al destinatario che le informazioni sono riservate e prestare attenzione affinché comprenda tutte le restrizioni relative al loro uso o divulgazione.

Il vostro obbligo di protezione delle informazioni riservate è applicabile anche qualora interrompeste il vostro rapporto di lavoro presso Smurfit Kappa. Se lasciate il Gruppo, non potrete condividere le informazioni riservate con il vostro nuovo datore di lavoro, né con altre persone.

Parlare per conto di Smurfit Kappa

Desideriamo garantire che le informazioni su Smurfit Kappa condivise con il pubblico siano precise e coerenti. Se non diversamente specificato, non dovrete mai parlare per conto della vostra azienda, della vostra società o Gruppo. Qualora siate contattati dai media per richiedere informazioni, copie di documenti del Gruppo o anche la vostra opinione al riguardo, trasferite la richiesta al vostro responsabile o al personale direttivo locale o di divisione. Qualora l'argomento fosse di rilievo o potesse suscitare un diffuso interesse della stampa, contattate la Segreteria del Gruppo presso la Sede del Gruppo.

Social Media

Confidiamo anche nel fatto che userete i social media con buon senso, quando esprimerete un'opinione online, chiarite che si tratta di un'opinione personale e non del Gruppo. Non violate mai la legge, né le nostre politiche in riferimento alla Cittadinanza sociale o alla protezione delle informazioni riservate. Rispettate la Politica del Gruppo sui social media: la troverete sulla nostra intranet o potete richiederne una copia al vostro responsabile di linea.





Mettete in pratica i nostri principi:

- ✓ Trattate sempre gli altri con rispetto e dignità. Se sapete o sospettate che qualcuno sia stato molestato o discriminato, comunicatelo immediatamente.
- ✓ Siate un buon cittadino sociale: siate responsabili e rispettosi dei rapporti con i colleghi, i partner commerciali e le nostre comunità ospiti.
- ✓ Rispettate le politiche e i sistemi di sicurezza del Gruppo e cercate di ottimizzare i processi a garanzia di salute e sicurezza.
- ✓ Siate rispettosi dell'ambiente naturale e rispettate le leggi, le politiche, le autorizzazioni e le normative inerenti la legislazione ambientale.
- ✓ Acquisite familiarità e rispettate la politica del nostro Gruppo relativa ad attività e contributi politici.
- ✓ Fate la vostra parte per proteggere le informazioni riservate sul nostro Gruppo, i nostri dipendenti e le aziende con cui lavoriamo.
- ✗ Se non specificatamente autorizzati a farlo, non parlate per conto del Gruppo.
- ✓ Siate responsabili nell'utilizzo dei social media.

I nostri principi di base

Impegno verso Qualità e Servizio

I rapporti di fiducia con clienti, azionisti, fornitori, enti governativi e pubblico in generale hanno contribuito a costruire una reputazione invidiabile per gli standard elevati dei nostri prodotti e servizi.



Rapporti con le comunità locali



Viaggi e spese



Conflitti d'interesse



Prestiti ai dipendenti



Intrattenimento e Omaggi



Protezione dei beni del Gruppo

Rapporti con le comunità locali

Cerchiamo di contribuire alle comunità dei Paesi, delle regioni, delle località ospiti, ecc., offrendo prodotti e servizi in modo efficiente e vantaggioso, nonché ottime opportunità e condizioni di lavoro. Durante le nostre transazioni aziendali, prendiamo in considerazione anche i problemi della comunità più ampia, inclusi gli interessi internazionali, nazionali e locali.

Conflitti d'interesse

Ci si aspetta che siamo fedeli al Gruppo e agiamo nel suo miglior interesse. Quando voi (o i componenti della vostra famiglia) siete coinvolti in affari o attività finanziarie con fornitori, clienti o concorrenti che potrebbero interferire (o sembra interferiscano) con il vostro potere decisionale in qualità di dipendenti di Smurfit Kappa, può insorgere un conflitto.

Siete responsabili di comprendere ed evitare situazione che possano far nascere conflitti d'interesse. Nonostante non sia possibile elencare ogni situazione che potrebbe creare un conflitto d'interesse, esistono alcuni settori in cui normalmente ciò si verifica:

- **Interessi finanziari.** Potrebbe insorgere un conflitto nel caso in cui siate responsabili delle decisioni d'acquisto o di selezione di uno dei nostri clienti o fornitori e voi (o un membro della vostra famiglia) abbiate un interesse economico o personale in tale cliente, fornitore o uno dei relativi concorrenti.
- **Interessi patrimoniali.** Potrebbe insorgere un conflitto anche nel caso in cui voi (o un componente della vostra famiglia) deteniati una quota di partecipazione in immobili, terreni, brevetti o altra proprietà in cui il Gruppo abbia (o sussista motivo per credere che detenga) una quota.
- **Partecipazione in attività di Parti terze.** Anche agire in qualità di agente di una Parte terza (cliente, fornitore, consulente, ecc.) nell'ambito di transazioni che interessano il Gruppo, rappresenta un conflitto.
- **Rapporti famigliari.** Anche lavorare con un componente della famiglia può presentare un conflitto reale o percepito, soprattutto nel caso in cui le funzioni che svolgete o la ripartizione dei compiti, interferisse con l'obiettività del processo decisionale.
- **Attività esterne.** Può verificarsi un conflitto anche qualora accettiate di svolgere il ruolo di amministratore o ricoprire altro ruolo chiave presso una società che sia o cerchi di diventare una dei nostri clienti, fornitori o concorrenti.

Se state pensando a un'attività o a una transazione che potrebbe implicare un conflitto d'interesse, prima di procedere, dovrete notificare tale potenziale conflitto e ottenere l'approvazione scritta dal vostro personale direttivo locale o di divisione e dal CEO/CFO del Gruppo.

Cosa fare se un membro della vostra famiglia è proprietario di un'azienda fornitrice di Smurfit Kappa?

Parlatene con il vostro responsabile. Potrebbe insorgere un conflitto d'interesse nel caso in cui ricopriate un ruolo decisionale relativo al contratto con tale fornitore o qualora siate incaricati dei pagamenti o dell'approvazione dei pagamenti di tale società.

Intrattenimento e Omaggi

In determinati casi, livelli appropriati di omaggi e intrattenimenti possono migliorare i rapporti commerciali e costruire la clientela, ma, se considerati eccessivi, o offerti troppo frequentemente, possono apparire inadeguati. È importante conoscere e attenersi alle regole su offerte di omaggi e intrattenimenti.

Potete offrire o accettare omaggi od offerte d'intrattenimento che:

- siano a scopo aziendale lecito e adeguatamente approvato e non abbiano un valore eccessivo;
- siano coerenti con le prassi aziendali locali abituali;
- non siano offerti, direttamente o indirettamente, in cambio di determinati vantaggi economici o azioni, e
- non mettano in imbarazzo voi o il Gruppo, qualora siano divulgati pubblicamente.

È possibile accettare un piccolo omaggio inviato da un cliente con il logo della sua azienda, quale ringraziamento per il vostro buon rapporto di lavoro?

Sì. Potete accettare omaggi personali, premesso che siano consoni al lavoro e non eccessivi in termini di frequenza.

Non è possibile destinare alcun fondo o patrimonio del Gruppo, direttamente o indirettamente, a pagamento di un funzionario governativo o per corrompere o offrire tangenti ai dipendenti di altre società. Viene considerata violazione della nostra politica anche l'uso di una Parte terza per effettuare qualcosa di vietato o per camuffare un atto di corruzione, ad es., con una commissione, un rimborso, ecc. Sono severamente vietati omaggi in denaro, in natura o di altro valore, atti a influenzare o compromettere l'obiettività di una persona nell'ambito del processo decisionale aziendale. Qualora stiate valutando di offrire o accettare un omaggio che non soddisfi i requisiti stabiliti dalla nostra politica, sarà necessario ottenere l'approvazione scritta dal vostro personale direttivo locale e di divisione e dal CEO/CFO del Gruppo, come appropriato.

Qualora stiate valutando di offrire o accettare un omaggio che non soddisfi i requisiti stabiliti dalla nostra politica, sarà necessario ottenere l'approvazione scritta dal vostro personale direttivo locale e di divisione e dal CEO/CFO del Gruppo, come appropriato.

Viaggi e spese

Smurfit Kappa ha posto in atto linee guida e procedure per tutte le questioni relative alle pratiche di viaggi e spese di lavoro. Per tutti i dettagli, fate riferimento alla nostra Politica su viaggi e spese sull'intranet di Smurfit Kappa.

Prestiti ai dipendenti

La nostra politica vieta la concessione di prestiti, anticipi personali o garanzie di fondi aziendali a dipendenti, funzionari o membri del Consiglio di Amministrazione, ad amici o familiari di qualsiasi di questi gruppi, ad eccezione del caso in cui (1) sussistano circostanze straordinarie e (2) sia stata ottenuta l'approvazione da parte del Vicepresidente Risorse Umane del Gruppo.

Inoltre, voi e la vostra famiglia non potete garantire, concedere un prestito, né accettarlo da (o tramite) l'assistenza di una persona o di un'organizzazione che tratti affari con il Gruppo. Tenete presente che ciò non vi vieta di richiedere prestiti normali presso banche o istituti finanziari, alle condizioni e termini in vigore.

Protezione dei beni del Gruppo

Siete responsabili di utilizzare i beni e il patrimonio del Gruppo per le attività del Gruppo, nonché di proteggerli dal rischio di perdite, danni o utilizzi inappropriati. Il nostro patrimonio include tutto ciò che possediamo, tra cui:

 <p>Patrimonio finanziario Contanti, conti bancari e crediti permanenti</p>	 <p>Patrimonio fisico: strutture, apparecchiature, veicoli del Gruppo e giacenze</p>	 <p>Patrimonio tecnologico: hardware, software, sistemi informatici e dispositivi mobili</p>	 <p>Proprietà intellettuale: brevetti, marchi di fabbrica, metodi aziendali, progetti e processi industriali</p>
---	--	--	--

L'uso occasionale di proprietà fisiche o tecnologiche a titolo personale è, nei limiti del possibile, generalmente ammesso. Confidiamo tuttavia nel vostro buon senso. Non compromettete i nostri interessi, non prelevate le proprietà dalle strutture, senza previa autorizzazione, né utilizzateli per interessi personali o di amici e famigliari. L'uso da parte vostra di tali beni non dovrà mai comportare costi aggiunti importanti, interruzione del business aziendale o qualsiasi svantaggio per il Gruppo.

Protegete i nostri sistemi informatici: non scaricate, copiate o condividete alcun software, senza previa autorizzazione. I download illegali possono violare le leggi sul copyright ed esporre voi e il Gruppo a dei rischi. Prestate attenzione a evitare furti, perdite o utilizzi non autorizzati di informazioni e sistemi elettronici, occupandovi personalmente della salvaguardia delle informazioni e dell'hardware assegnativi, e proteggendoli dall'accesso da parte di Parti terze.

Mettete in pratica i nostri principi:

- ✓ Sostenete l'impegno del nostro Gruppo a rispettare e contribuire alle comunità dei Paesi ospiti.
- ✗ Evitate situazioni che possano far insorgere conflitti d'interesse: ogni attività o transazione che potrebbe comportare un conflitto reale o potenziale.
- ✓ Acquisite familiarità e rispettate la politica del Gruppo inerente l'offerta o l'accettazione di omaggi e intrattenimento.
- ✗ Non richiedete, né offrite a dipendenti, impiegati e membri del Consiglio di Amministrazione, alcun prestito, anticipo o garanzia di fondi aziendali.
- ✓ Utilizzate i beni del Gruppo per le attività del Gruppo e proteggeteli dal rischio di perdite, danni o utilizzi inappropriati.



Smurfit Kappa
Speak UP

Politica e canale confidenziale

Introduzione

Smurfit Kappa apprezza veramente i dipendenti che esprimano qualsiasi potenziale preoccupazione che potrebbe essere necessario affrontare all'interno del Gruppo. Ci impegnamo ad assicurare che ogni dipendente abbia l'opportunità di riferire comportamenti errati o potenzialmente errati e, nel farlo, si senta supportato e non abbia timore di ritorsioni o rappresaglie.

Le pagine seguenti illustrano come un dipendente può segnalare le sue preoccupazioni, i vari canali che può utilizzare, la procedura di segnalazione riservata "Speak Up" e come sarà gestita la sua segnalazione.



Perché è così importante segnalare?

I nostri dipendenti sono la nostra massima priorità e per questo ci sforziamo di creare un ambiente supportivo, in cui tutti si sentano apprezzati, rispettati e abbiano l'opportunità di realizzare il loro pieno potenziale. Per assicurarci che questo accada, ci impegniamo a svolgere la nostra attività con equità, integrità e rispetto per la legge e i nostri valori.

Ciononostante, potreste osservare un comportamento che sembra violare la legge, il nostro Codice di condotta aziendale, le nostre politiche o anche alcuni dei nostri modi intrinseci di fare business. Se osservate o avete ragione di ritenere che sia stato commesso un atto improprio, o potrebbe essere commesso, vi chiediamo e incoraggiamo a parlare, in modo che, insieme, possiamo assicurarci che non venga commessa alcuna azione illegittima.

Qual è lo scopo di questa politica?

Lo scopo di questa politica è quello di aiutare a spiegare come si possono sollevare dubbi sulle trasgressioni, che ragionevolmente si ritiene siano state commesse, siano in corso o potrebbero essere commesse, in assoluta fiducia e senza timore di ritorsioni. Desideriamo anche che sappiate come verranno gestite dal Gruppo le vostre preoccupazioni se decidete di rivolgervi a "Speak Up".

Chi può rivolgersi a "Speak Up"?

La Politica per le segnalazioni "Speak Up" è a disposizione di chiunque lavori per il Gruppo o per suo conto. È inoltre a disposizione di tutte le parti con cui abbiamo o abbiamo avuto un rapporto d'affari, come partner commerciali, fornitori, agenti, distributori, rappresentanti, clienti o qualsiasi altra parte interessata che desideri sollevare un dubbio su un possibile illecito.

Quali questioni riguarda questa politica e questo servizio?

La presente Politica "Speak Up" può essere utilizzata per sollevare dubbi in merito a illeciti che, secondo voi, sono stati, sono o potrebbero essere commessi all'interno di Smurfit Kappa e che, secondo voi, violano la legge, il nostro Codice di condotta aziendale e/o le politiche in base alle quali operiamo.

Esempi di dubbi che possono essere sollevati nell'ambito di questa politica e servizio comprendono, ma in modo non esclusivo:

- **Frode e corruzione**
- **Violazioni delle leggi e dei regolamenti sulla concorrenza**
- **Mancato rispetto di un obbligo legale**
- **Illeciti che sono stati, sono o potrebbero essere commessi**
- **Protezione delle informazioni confidenziali**
- **Sicurezza dei dati e delle informazioni**
- **Protezione dei beni di Smurfit Kappa**
- **Inadeguata tenuta di registri finanziari e non**
- **Conflitti d'interesse**
- **Salute e sicurezza, Problemi di sicurezza e ambiente**
- **Uso improprio delle risorse dell'azienda**
- **Inside trading**
- **Violazioni delle nostre politiche su omaggi, intrattenimento e ospitalità**

Quando non dovete usare questo servizio?

Non usate il servizio "Speak Up" se la questione è estremamente urgente o pone a repentaglio la vita o la proprietà o se necessitate di assistenza d'emergenza. Non dovrebbe essere usato neppure per eventuali reclami riguardanti i vostri termini di impiego o per risolvere dispute personali. I reclami riguardanti i vostri termini di impiego dovrebbero essere sollevati seguendo le procedure dell'Azienda per i reclami.

Se non siete sicuri se qualcosa rientra nell'ambito di questa politica, dovrete chiedere consiglio al vostro responsabile o al referente Risorse Umane locale o utilizzare uno dei nostri canali di segnalazione, descritti più avanti in questo documento.

Come e quando fare segnalazioni con Speak Up

Come fare segnalazioni con Speak Up

I nostri canali "Speak Up" vi permettono di esprimere le vostre preoccupazioni in merito a dubbi ragionevoli su comportamenti scorretti attraverso una varietà di canali. Questa politica non sostituisce le nostre regolari linee di segnalazione o procedure di reclamo, ma se doveste ragionevolmente ritenere che sia stato, sia o possa essere commesso un illecito, siete incoraggiati a parlarne direttamente con la persona coinvolta o con il vostro responsabile di linea.

Tuttavia, qualora questo non fosse appropriato, ci sono numerosi modi di segnalare i vostri sospetti; sentitevi liberi di sollevare dubbi e questioni attraverso uno dei seguenti canali Speak Up:

■ il vostro responsabile o rappresentante Risorse Umane

Come linea guida generale, se non potete rivolgervi alla persona in questione in caso di una preoccupazione, la vostra prossima linea di segnalazione è il vostro responsabile di linea o potete anche scegliere di discutere il vostro dubbio con il vostro rappresentante Risorse Umane, che può indagare sulla questione.

■ Il servizio "Speak Up"

Se doveste ragionevolmente ritenere che sia stato, sia o possa essere commesso un illecito e riteneste che la questione non possa essere risolta attraverso i canali tradizionali, potete inviare un messaggio email all'indirizzo sotto indicato oppure usare il nostro servizio "Speak Up" esterno, che troverete su: www.smurfitkappa.com.

Questo vi offre l'opportunità di sollevare dubbi in maniera confidenziale e nella vostra lingua. Viene gestito da una terza parte indipendente ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno. Le caselle sottostanti indicano i modi di presentare un rapporto attraverso il servizio "Speak Up":



per e-mail

Inviare i vostri dubbi per e-mail a:

speakup@smurfitkappa.com



per telefono

Per sollevare i vostri dubbi per telefono, chiamate la linea "Speak Up" gratuitamente da qualsiasi Paese. Questa linea è gestita da una terza parte indipendente ed è completamente riservata. Consultate le **pagine 32-35** per un elenco dei numeri di telefono o visitate **www.speakup.smurfitkappa.com**



Online

Per sollevare i vostri dubbi online, visitate

www.speakup.smurfitkappa.com
e seguite le istruzioni.

I dubbi dei dipendenti saranno trattati con serietà e ogni caso sarà preso in considerazione singolarmente, qualunque sia la sua natura. Nella misura massima consentita, le segnalazioni e qualsiasi successiva indagine saranno gestite in modo riservato, come lo sarà anche la vostra identità, nella misura consentita dalla legge locale.

In quali Paesi è disponibile il servizio “Speak Up”?

Il servizio “Speak Up” è disponibile in tutte le nostre sedi e in numerose lingue. La sua disponibilità e i termini d’uso potrebbero essere ristretti dalle leggi locali. Visitate il servizio “Speak Up” su www.speakup.smurfitkappa.com per ulteriori informazioni.

È possibile parlare a parti esterne?

Vi incoraggiamo caldamente a sollevare i vostri dubbi internamente. Esprimere un dubbio a una parte esterna (vale a dire i media) potrebbe avere gravi implicazioni per noi e/o le persone coinvolte. Parlandone internamente, ci date la possibilità di esaminare la questione e intraprendere le azioni necessarie oltre che di migliorare insieme l’organizzazione.

In alcune circostanze, potrebbe essere appropriato che esprimiate i vostri dubbi a un ente esterno, come un ente regolatore. Molto raramente, se non mai, è appropriato allertare la stampa. Il Gruppo vi incoraggia caldamente a chiedere consiglio prima di riferire un dubbio esternamente. Il Gruppo incoraggia tutti i dipendenti a chiedere consiglio, per esempio alla persona che ha condotto la prima valutazione, prima di procedere a una divulgazione all’esterno.

Nel caso in cui scegliate di effettuare una divulgazione all’esterno, dovrete assicurarvi che la divulgazione sia limitata alle informazioni rilevanti per l’illecito e non includa inutilmente informazioni riservate appartenenti al Gruppo, che non sono collegate al presunto illecito.

Quale tipo di informazioni devo fornire per una segnalazione?

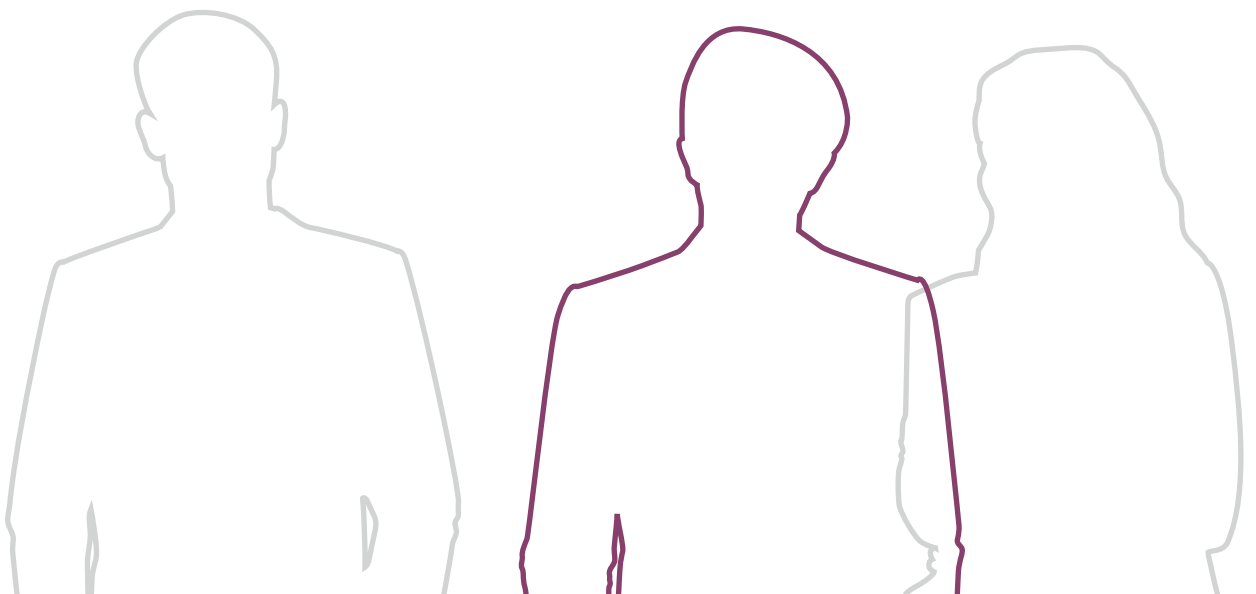
Quando presentate una segnalazione, di persona, per iscritto, online o per via telefonica, vi preghiamo di fornire tutte le informazioni dettagliate necessarie in vostro possesso per consentirci di valutare e indagare i vostri dubbi, come ad esempio:

- **le circostanze, la storia e il motivo del dubbio;**
- **nomi, date, luoghi e altre informazioni rilevanti;**
- **tutti i documenti che possono supportare la vostra segnalazione.**

Possiamo dar seguito a una segnalazione solo se contiene informazioni sufficienti e se vi è la possibilità di ottenere ulteriori informazioni, se necessario.

Cosa dovrete fare se non avete la certezza di tutti i fatti?

È sempre meglio contattare il servizio “Speak Up” il più presto possibile, prima che una situazione possa sfuggire di mano o che si verifichi un danno. È sempre meglio impedire che qualcosa accada, piuttosto che segnalare a fatti compiuti. Non ci si aspetta che abbiate tutte le risposte o che dimostriate che i vostri sospetti sono ben fondati. Non indagate mai di persona: la procedura riservata si occuperà del caso una volta sollevata la questione.



Salvaguardia: riservatezza e niente ritorsioni

La segnalazione è confidenziale?

Tutte le segnalazioni sono presentate in modo confidenziale. Questo significa che le informazioni sul vostro dubbio saranno condivise solo con un numero limitato di persone e solo quando strettamente necessario. Le informazioni saranno divulgate al di fuori di questo gruppo ristretto solo se siamo obbligati a farlo per legge, da un ente o agenzia governativa, da un codice di condotta normativo o da un tribunale.

Siamo obbligati a informare la persona implicata che è stato presentato un reclamo nei suoi confronti. Dovete anche aiutarci a proteggere la riservatezza del processo con la vostra discrezione ed evitando di discutere della vostra segnalazione con altri.

È possibile fare una segnalazione in modo anonimo?

Potete condividere i vostri dubbi in modo anonimo, ove concesso dalla normativa del vostro Paese. Tuttavia, ove possibile, vi incoraggiamo a rivelare la vostra identità dal momento che ci risulta più difficile indagare su segnalazioni anonime.

La vostra privacy verrà tutelata?

Ci impegniamo a proteggere la privacy di tutti i soggetti coinvolti. Prenderemo tutte le misure ragionevolmente possibili per salvaguardare i dati personali da accesso e trattamento non autorizzati. I dati personali ottenuti nell'ambito della presente politica "Speak Up" saranno utilizzati solo per gli scopi illustrati nella presente politica o per rispettare la legge. La nostra Informativa sulla protezione dei dati è disponibile sull'intranet di Smurfit Kappa.

Cosa succede se questa informativa è utilizzata in modo improprio?

I dipendenti che segnalano un sospetto non devono avere ragione, ma devono ragionevolmente credere che ci sia stata, ci sia o è probabile che si verificherà un'irregolarità. Se, in seguito a un'indagine, si conclude che è stata fatta un'accusa falsa o maliziosa, a scopo di guadagno personale e senza una ragionevole convinzione di un comportamento illecito, tale azione può essere soggetta a misure disciplinari.

In che misura verrete protetti usando il servizio "Speak Up"?

Il nostro obiettivo è quello di incoraggiare la trasparenza e sosterranno senza riserve i dipendenti che sollevano preoccupazioni nell'ambito di questa politica, anche se si rivelano infondate.

Non tollereremo in nessun caso ritorsioni contro chiunque si esprima in buona fede per segnalare preoccupazioni su comportamenti non conformi al nostro Codice di condotta, alle nostre politiche o alla legge.

Le ritorsioni includono licenziamento, misure disciplinari, minacce o altro trattamento sfavorevole connesso con il sollevamento di un dubbio. Se ritenete di aver subito tale trattamento, dovrete informare immediatamente il referente Risorse Umane. Se la questione non viene risolta, è necessario presentare una segnalazione.

Nessuno dovrà in alcun modo minacciare o commettere ritorsioni contro chi effettua una segnalazione. Un dipendente che dovesse minacciare o commettere ritorsioni nei confronti di un altro che abbia effettuato una segnalazione, può essere soggetto ad azioni disciplinari, incluso il licenziamento.

Qual è la procedura quando presentate una segnalazione “Speak Up”?

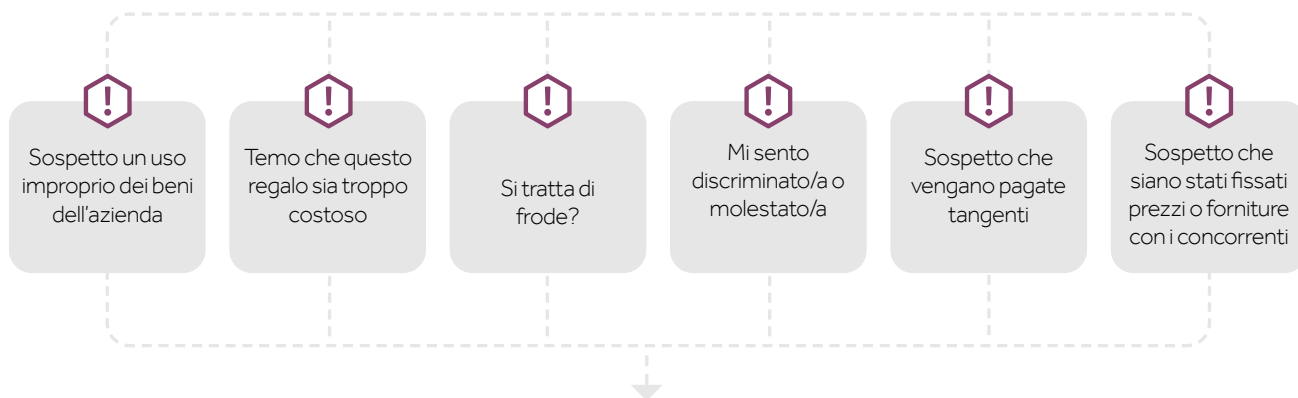
Qual è la procedura se presentate una segnalazione “Speak Up”?

- Se presentate una segnalazione, riceverete una conferma di ricezione entro 3-5 giorni lavorativi e vi verrà assegnato un numero di pratica unico per la vostra segnalazione.
- Sarete in grado di utilizzare il vostro numero di pratica per accedere al sito web e verificare il progresso della vostra segnalazione ed eventuali commenti o domande da parte della persona che si sta occupando della vostra segnalazione.
- Il numero della pratica è particolarmente importante se scegliete di rimanere anonimi, in quanto possiamo contattarvi solo attraverso il sito web.
- Tutte le segnalazioni ricevute tramite il Servizio “Speak Up” sono reindirizzate al Vicepresidente Risorse Umane del Gruppo per lo svolgimento di un’ulteriore elaborazione e indagini in modo confidenziale.
- I vostri dubbi verranno sottoposti a una prima valutazione e, se necessario, inoltrati per ulteriori indagini.
- Non saremo in grado di comunicarvi tutti i dettagli dell’esito di una pratica per motivi di riservatezza, privacy e rispetto dei diritti legali di tutte le persone coinvolte.



Come funziona il canale **Speak UP**

Sospettate comportamenti illeciti?



Con chi posso parlare?

Se possibile parlate con la persona interessata



Potete sempre contattare il vostro **responsabile di linea** o **rappresentante RU**

Potete anche usare una delle seguenti opzioni



per e-mail

Inviare i vostri dubbi per e-mail a:
speakup@smurfitkappa.com



per telefono

Per sollevare i vostri dubbi per telefono, chiamate la linea "Speak Up" gratuitamente da qualsiasi Paese. Questa linea è gestita da una terza parte indipendente ed è completamente riservata. Consultate le **pagine 32-35** per un elenco dei numeri di telefono o visitate **www.speakup.smurfitkappa.com**



Online

Per sollevare i vostri dubbi online, visitate **www.speakup.smurfitkappa.com** e seguite le istruzioni.



I nostri servizi "Speak Up" vi permettono di esprimere le vostre preoccupazioni su qualsiasi comportamento scorretto attraverso una varietà di canali.

Tutti i dubbi verranno gestiti in modo APPROPRIATO e CONFIDENZIALE.





Risorse

Qualora abbiate domande da porre o necessità di assistenza in merito a qualsiasi punto del nostro Codice di condotta, contattate il vostro responsabile, il vostro rappresentante Risorse Umane locale, il personale direttivo locale o di divisione. In alternativa, potete consultare la politica applicabile.

Politica 	Risorsa 
Politica di osservanza della normativa sulla concorrenza	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Dichiarazione d'intenti sulla politica ambientale	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Guida al reporting finanziario	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Dichiarazione sulla politica di reporting in buona fede 'Codice Whistleblower'	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Dichiarazione d'intenti sulla politica per salute e sicurezza	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 AMERICHE William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600
Politica per gli agenti	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Dealing code SKG plc	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160 Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com +353 1 202 7152
Politica della cittadinanza sociale	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Politica sui Social Media	Ruth.Cosgrove@smurfitkappa.com +353 1 202 7190
Dichiarazione d'intenti sulla silvicoltura sostenibile	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Dichiarazione d'intenti sulla politica di approvvigionamento sostenibile	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138 Javier.Rivas@smurfitkappa.es +34 91887 1650

In ogni caso, qualora abbiate domande da porre o necessità di assistenza in merito a qualsiasi punto del nostro Codice di condotta aziendale, contattate una delle risorse di seguito:

Politica 	Risorsa 
Segreteria del Gruppo	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160
Financial Controller del Gruppo	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Legale del Gruppo	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Vicepresidente Risorse Umane del Gruppo	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Direttori regionali Salute e sicurezza	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575
	AMERICHE William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600



Numeri di telefono

Argentina

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-444-2812

Austria

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-296732

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0800-200-288
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Belgio

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-78755

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0800-100-10
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Brasile

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-8920515

Canada

Linea diretta

Da una linea esterna comporre: 855-229-9304

Cile

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre:
 - Cile (Telmex - 800) 800-225-288
 - Cile (Telefonica) 800-800-288
 - Cile (ENTEL) 800-360-311
 - Cile (ENTEL - Operatore ispanico) 800-360-312
 - Cile (Isola di Pasqua) 800-800-311
 - Cile (Isola di Pasqua - Operatore ispanico) 800-800-312
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Colombia

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre:
 - Colombia 01-800-911-0010
 - Colombia (Operatore ispanico) 01-800-911-0011
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Costa Rica

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre:
 - Costa Rica 0800-011-4114
 - Costa Rica 0800-225-5288
 - Costa Rica (Operatore ispanico) 0800-228-8288
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Danimarca

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 80-251000

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0800-100-10
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Numeri di telefono

Ecuador

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre:
1-800-225-528
1-999-119 (Operatore ispanico)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

El Salvador

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto dalla propria sede: 800-1785 (Operatore ispanico)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Francia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-917075

Germania

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-1800042

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto dalla propria sede: 0800-225-5288
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Grecia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 00-800-11002-8935

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto dalla propria sede: 00-800-1311
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Guatemala

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 999-9190 (Claro)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Honduras

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 800-0123 (Operatore ispanico)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Irlanda

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 1-800-552-072

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre:
Irlanda (UIFN) 00-800-222-55288
Irlanda 1-800-550-000
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Italia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 800-797458

Lettonia

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 8000-2288
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Numeri di telefono

Lituania

Chiamate a carico del destinatario

1. Da una linea esterna contattare l'operatore locale.
2. Richiedere una chiamata a carico del destinatario verso gli Stati Uniti a questo numero: 704-526-1128
3. Tutte le chiamate a carico del destinatario saranno accettate dal Contact Centre usando un messaggio automatico in inglese.

Marocco

Chiamate a carico del destinatario

Le segnalazioni telefoniche non sono attualmente disponibili in questa località. Utilizzare l'opzione di segnalazione per e-mail oppure online per presentare eventuali dubbi.

Messico

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 001-855-366-2458

Nicaragua

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 1-800-0174
1-800-0164 (Operatore ispanico)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Norvegia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 800-12183

Paesi Bassi

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-0232214

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0800-022-9111
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Polonia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 00-800-1510052

Portogallo

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto dalla propria sede: 800-800-128
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Porto Rico

Chiamate a carico del destinatario

1. Da una linea esterna contattare l'operatore locale.
2. Richiedere una chiamata a carico del destinatario verso gli Stati Uniti a questo numero: 855-229-9304
3. Tutte le chiamate a carico del destinatario saranno accettate dal Contact Centre usando un messaggio automatico in inglese.

Regno Unito

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0808-234-7287

Repubblica Ceca

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 800-144-075

Numeri di telefono

Repubblica Dominicana

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 1-800-872-2881
1-800-225-5288 (Operatore ispanico)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Repubblica Slovacca

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0-800-000-101
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Russia

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto dalla propria sede:
Russia (San Pietroburgo) 363-2400
Russia (Mosca) 363-2400
Russia 8^10-800-110-1011 (^ Indica un secondo tono di composizione)
Russia (Fuori Mosca)
8^-495-363-2400 (^ Indica un secondo tono di composizione)
Russia (Fuori San Pietroburgo)
8^-812-363-2400 (^ Indica un secondo tono di composizione)
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Spagna

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 999-971251

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 900-99-0011
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Stati Uniti

Linea diretta

Da una linea esterna comporre: 855-229-9304

Svezia

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 020-79-8389

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 020-799-111
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304

Switzerland

Numero verde internazionale (ITFS)

Da una linea esterna comporre: 0800-836085

Accesso diretto

1. Da una linea esterna comporre: 0800-890011
2. Al messaggio in inglese, comporre: 855-229-9304



Smurfit Kappa Group

Beech Hill

Clonskeagh

Dublin 4,

Irlanda

+353 1 202 70 00

smurfitkappa.com