

Uppförandekod

Införliva Speak Up-policyn

Överlägsenhet i produkter, tjänster och relationer



Vårt uppdrag

Smurfit Kappa strävar efter att vara en kundorienterad, marknadsstyrd koncern där kundnöjdheten, personalens personliga utveckling och respekten för lokala samhällen och miljön betraktas som en oskiljbar del av målet att skapa värde för aktieägarna.



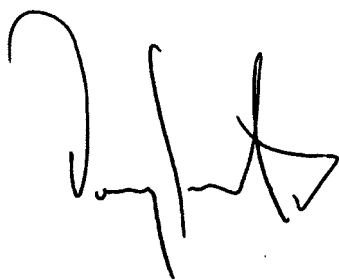
A Message from Tony Smurfit, Group Chief Executive Officer

Som världsledande inom konstruktion och tillverkning av pappersförpackningar, har koncernen ungefär 46 000 anställda och är verksam i mer än 35 länder. Vår personal är hörnstenen i vår verksamhet och är huvudorsaken till att vi skiljer oss från konkurrenterna. Hur vi uppför oss individuellt och som koncern talar om vem vi är och vad andra har kommit att förvänta sig av oss. Vår fortsatta framgång beror på om åtgärderna vi vidtar och besluten vi fattar inte bara är lagliga, utan också etiska.

Vår uppförandekod för affärer, som har godkänts av och har fullt stöd av vår styrelse, är grundläggande i detta avseende. Den ger vägledning i det lagliga och etiska ansvar vi delar som medlemmar av Smurfit Kappa-familjen och leder oss till den information och de resurser vi behöver för att kunna fatta sunda beslut i arbetet.

Integriteten är varje anställds ansvar på varje plats. Jag litar på att du bekantar dig med vår kod och våra koncernpolicyer, att du tillämpar dem varje dag i arbetet du utför, och att du ställer frågor om du någon gång är osäker på vad som är rätt åtgärd att vidta. Speak Up-tjänsten har införts för att säkerställa att var och en av er har möjlighet att rapportera felaktigheter eller potentiellt felaktigt arbete och för att ni ska känna er stöttade och inte ha någon rädsla för vedergällning när ni gör detta. Du kan hitta alla nödvändiga detaljer gällande Speak Up-tjänsten på baksidan av detta dokument.

Kom ihåg att ditt engagemang i vår kod och våra grundprinciper hjälper andra att lära känna oss som en koncern som inte bara är verksam i hela världen, utan som driver verksamheten etiskt, ärligt och med integritet. Tack för att du gör din del.



Koncernens verkställande direktör





Innehåll

Vår kod: En introduktion	04
Våra grundprinciper:	06
Överensstämmelse med lagstiftningen	06
Lagar mot mutor och korruption	06
Rättvis konkurrens och handelspraxis	08
Exakta register och transaktioner	09
Insider handel	10
Import-/Exportlagstiftning	10
Etiskt uppförande	12
En mångfaldig arbetskraft	12
Socialt medborgarskap	12
Hälsa och säkerhet	14
Skydda miljön	15
Politiska bidrag och aktiviteter	15
Sekretess	15
Att tala för Smurfit Kappas räkning	16
Sociala medier	16
Att omsätta våra principer i praktiken:	17
Engagemang i kvalitet och service	18
Relationer till lokala samhällen	18
Intressekonflikter	18
Representation och gåvor	19
Lån till anställda	20
Skydda koncernens tillgångar	20
Speak Up-policyn och konfidentiella tjänster	22
Hur gör du och när ska du 'Speak Up'	24
Skydd: Konfidentialitet och skydd mot vedergällning	26
Hur går processen till när du 'Speak Up'?	27
Hur Speak Up-tjänsterna fungerar	28
Resurser	30

Inledning

Vår kod representerar vårt engagemang för integritet och att göra saker på rätt sätt. Den bygger på tre grundprinciper: överensstämmelse med lagstiftningen, etiskt beteende och ett engagemang i kvalitet och service.



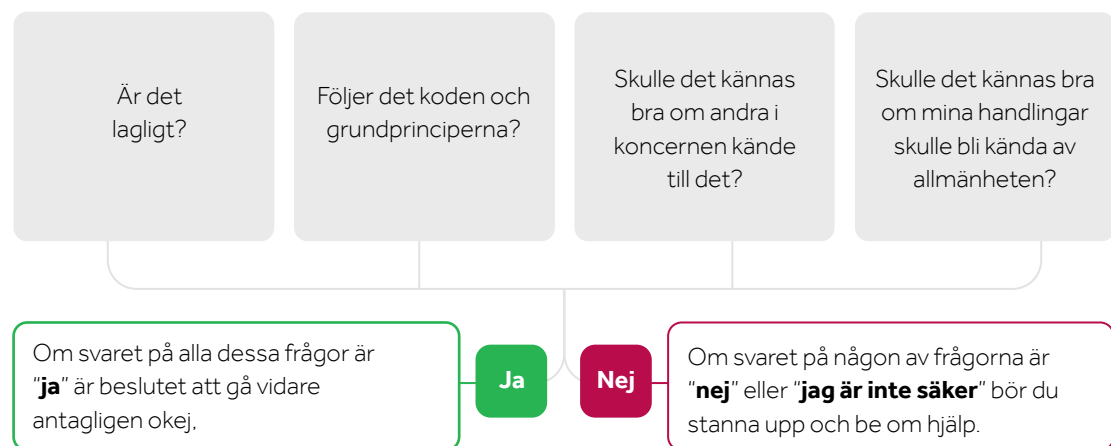
Vår kod

Smurfit Kappa är engagerade i att göra affärer enligt de högsta etiska standarderna. Vår uppförandekod för affärer ("koden") är en återspeglning av dessa standarder och ger var och en av oss den information som behövs för att sträva efter överlägsenhet i våra produkter, tjänster och relationer.

Koden gäller vår styrelse, våra chefer och våra anställda över hela världen. Vi kräver också att individer, enheter, agenter eller alla andra som handlar för vår räkning följer koden.

Ditt ansvar, som anställd eller chef för koncernen eller dess dotterbolag, är att följa koden såväl som alla tillämpliga lagar, bestämmelser och standarder. Du har också ansvaret att berätta om uppförande som överträder koden. Överträdelser av vår kod kan leda till disciplinära åtgärder, vilket inbegriper uppsägning.

Om du står inför en svår situation och är osäker på vad som är rätt beslut, fråga dig själv:



Även om koden tar upp många situationer som du kan möta på jobbet, kan den helt enkelt inte ta upp varje särskild situation eller svara på alla frågor du kan ha. Det finns personal och policyer som kan vägleda dig. Rådgör med din chef, din lokala HR-representant, dina lokala chefer eller divisionschefer eller en relevant medlem av teamet vid koncernens huvudkontor när du är osäker på hur du ska agera på rätt sätt eller om du tror att det finns en konflikt mellan din lokala lagstiftning och vår kod. Om du känner oro över att dela dina problem med lokala medarbetare och vill förbli anonym, kan du använda vår konfidentiella rapportservice på www.speakup.smurfitkappa.com.

Cheferna har ytterligare ansvar att inte bara övervaka och upprätthålla vår kod, utan leda genom sitt exempel och göra det med integritet. Om du är chef bör du komma ihåg att "ton, arbetssätt och beteenden alltid måste sättas från toppen". Var ett gott exempel, hjälp dina anställda att förstå koden och uppmuntra dem att söka hjälp när de har frågor eller bekymmer.

Det är varje anställds ansvar att arbeta med integritet, på varje nivå i koncernen. Ingen har myndighet att överträda vår kod eller beordra andra att göra det.

Om du känner dig pressad att göra något som du vet är fel, sök hjälp och råd omedelbart. Din oro kommer alltid att tas på allvar och vi kommer alltid att prioritera dig.

Våra grundprinciper:

Att följa lagen

Vi förstår att den framtida framgången för vår koncern är beroende av att vi förstår lagarna och bestämmelserna som gäller våra affärer var vi än verkar. Vi ställer upp en minimi- (och absolut) standard att följa lagen, men förväntar att vår personal har en högre standard enligt vad som är lämpligt. Koncernen har för närvarande policyer på följande ämnen:



Lagar mot mutor och korruption



Exakta register och transaktioner



Justa metoder för konkurrens och handel



Insiderhandel



Register för konkurrenslagstiftning och efterlevnad av rättvis handel



Import-/exportlagar

Lagar mot mutor och korruption

Vår koncern har en nolltoleranspolicy när det gäller mutor och korruption. Vi följer alla lagar mot mutor och korruption i de länder där vi gör affärer, inte bara på grund av att vi är skyldiga att göra det enligt lagen, utan också på grund av att de stöder det engagemang vi har i att göra affärer etiskt och ärligt.

Som anställd får du inte:

- Erbjuda, lova eller, direkt eller indirekt, ge ekonomiska eller andra fördelar som kan tolkas som en muta till en annan person eller organisation för att uppmuntra dem att ge kommersiella fördelar eller förmåner till koncernen
- Utöva någon form av felaktigt inflytande över en tjänsteman i ditt land eller någon annanstans
- Samtycka till att ta emot, acceptera, erhålla eller begära, direkt eller indirekt, en ekonomisk eller annan fördel i utbyte mot att ge en annan person eller organisation en kommersiell fördel eller tjänst (t.ex. bevilja kontrakt, anställningserbjudanden osv.)
- Erbjuda en gåva, ett övervägande eller en fördel till någon med vetskap om att detta kommer att användas för att möjliggöra ett brott mot lagstiftningen i ditt land eller någon annanstans
- Låta någon som arbetar åt koncernen (inklusive konsulter, leverantörer och andra tredje parter) begå någon av ovanstående förbjudna handlingar.

F Vad händer om en säljare som du arbetat med i många år, erbjuder dig ett personligt incitament i utbyte mot att säkra ett flerårigt kontrakt för hans företag?

Acceptera inte hans erbjudande. En sådan "kommission" för att göra affärer är bara ett annat ord för en muta, och båda är förbjudna och potentiellt olagliga. Du bör även meddela din linjeförman om att ett sådant erbjudande har gjorts.

Lagstiftningen mot mutor är särskilt strikt när det gäller att erbjuda mutor till utländska offentliga tjänstemän, och överträdelse kan utsätta dig och koncernen för stränga straff. Oavsett hur den lokala praxisen är eller andra företags praxis, se till att du undviker att något ens verkar olämpligt. Kom i håg, "det man uppfattar är verklighet".

Denna policy förbjuder inte erbjudandet av rimlig representation för legitima affärsändamål, till exempel i syfte att bygga kundrelationer. Alla gåvor måste vara i lämplig form och lämplig prisnivå. Kampanjgåvor med lågt värde kan accepteras. Om du någonsin är osäker på någon aspekt av denna policy bör du kontakta din lokala HR-representant.

F Om en av våra agenter erbjuder en muta till en av våra kunders inköpschefer utan vår kännedom, kan koncernen hållas ansvarig?

Ja, vår koncern kan hållas ansvarig för mutor som erbjuds av tredjemän som handlar å våra vägnar - oavsett om de handlar med vår kännedom eller inte. Det är därför det är viktigt att vi vidtar steg för att lära känna de tredjemän som arbetar å våra vägnar, och att vi kan vara övertygade om att deras affärsleder och relationer är transparenta och etiska. Se koncernens policy för försäljningsagenter för hjälp med att förstå och utföra nödvändig due diligence.



Justa metoder för konkurrens och handel

Det är vår policy att helt följa alla sidor av lokala, nationella och internationella konkurrens- och antitrustlagar var vi än försöker göra affärer. Vi kräver en rättvis och öppen global marknadsplats (dvs. "en jämn spelplan") och inser att vår konkurrensfördel uppnås genom att vi levererar utmärkta produkter och tjänster, och aldrig genom oetiska eller olagliga affärsmetoder.

Vi litar på att du gör affärer på ett rättvist och ärligt sätt med våra kunder och att du är korrekt i diskussionerna om säljvillkoren. Delta aldrig i bedrägliga eller orättvisa handelsseder (inklusive användningen av falsk eller vilseledande marknadsföring, falsk fakturering, nedvärdering av konkurrenterna eller industrispionage).

F Vad händer om du är med på ett event, som ett möte med en branschorganisation, och en konkurrent vill diskutera prissättningspolicyer eller försäljningsstrategier?

Engagera dig aldrig i sådana diskussioner om konkurrensfrågor. Ibland kan en mycket informell konversation eller diskussion leda till en överträdelse av antitrustlagarna. Det bästa handlings sättet skulle vara att meddela konkurrenten att du inte kommer att diskutera något om det ämnet, och sedan omedelbart lämna mötet och kontakta din chef, din lokala chef eller divisionschefen eller koncernens chefsjurist för att rapportera incidenten.

Var rättvis och ärlig även när du handlar med våra konkurrenter. Gå aldrig in i diskussioner eller kom överens med konkurrenter om att:

- ✓ **Sätta priser eller prisrelaterade villkor för produkter eller tjänster**
- ✓ **Dela marknadsföring/affärsplaner, inklusive:**
 - produktionsnivåer,
 - lagernivåer,
 - produktionsprocesser,
 - användning av råvaror och/eller
 - leveranskällor etc.
- ✓ **Dela upp kunder, marknader eller områden eller begränsa tillgängligheten för produkter eller tjänster**

Register för konkurrenslagstiftning och efterlevnad av rättvis handel

Smurfit Kappa har riktlinjer och rutiner för alla frågor som rör rättvis konkurrens och handelspraxis. Fullständig information finns i vårt Register för konkurrenslagstiftning på Smurfit Kappas intranät.

"Vi kräver en rättvis och öppen global marknadsplats"

Handla rättvist och ärligt med våra handelspartners. Tillämpa aldrig olika villkor för likvärdiga transaktioner med andra handelspartners i syfte att åsamka dem en konkurrensmässig nackdel.

Missbruka aldrig en dominerande ställning på marknaden. I allmänhet anser lagen att du har en dominerande marknadsposition om du kan agera utan att först överväga dina kunders eller rivalers reaktioner, t.ex. om du kan höja dina priser, eftersom du vet att dina kunder har mycket få alternativa leveranskällor och därmed kommer att ha väldigt få andra alternativ än att betala det högre priset. Du kommer inte att bryta mot konkurrenslagstiftningen om företagets kraftfulla konkurrenskraft vinner försäljning från mindre effektiva konkurrenter, eftersom det är så här konkurrensen fungerar då den är effektiv.

Antitrust- och konkurrenslagarna är komplexa och överträdelse av dessa lagar är allvarliga. Om du någon gång har en fråga eller ett bekymmer, sök vägledning hos dina lokala chefer eller divisionschefer. Var vaksam och rapportera misstankar om konkurrensbegränsande beteenden till koncernens chefsjurist. För mer information, kontakta koncernens generaldirektör vid huvudkontoret.

Exakta register och transaktioner

Var och en av oss har en skyldighet att vara exakta och rättvisa i att föra register och underhålla våra räkenskapsböcker och räkenskapshandlingar. I varje transaktion, oavsett om du fyller i en utgiftsrapport, förbereder en finansrapport eller helt enkelt slutför din tidsrapport, ska du vara ärlig. Följ alltid lagstiftningen, standardbokföringsrutinerna och vår koncerns finansiella rapporteringsguide på vårt intranät eller begär en kopia av den från din linjeförman.

F Vad händer om någon i ledningsgruppen ber dig att förfalska ett dokument eller göra något du vet är fel?

Du har ett ansvar att vara ärlig och korrekt. Ingen på någon nivå inom koncernen har myndighet att tvinga dig att göra något olagligt eller oetiskt. Om du känner dig pressad eller någonsin uppmanas att göra något som känns fel ska du kontakta dina lokala chefer eller divisionschefer eller följa koncernens rapporteringsriktlinjer, inklusive koncernens Financial Controller, för att dela dina bekymmer. Om du någonsin är obekvämd eller känner dig osäker på att använda sådana kanaler, sök hjälp eller vägledning från din lokala HR-representant.

Följ även koncernpolicy och lokala lagkrav eftersom de har att göra med att förvara, lagra eller kassera register och dokument. Se till att aldrig kassera information som krävs (eller kan komma att krävas) i en stämningsansökan utan uttryckligt godkännande från koncernens chefsjurist. Om du är osäker på om information kan komma att krävas i en stämningsansökan, fråga din chef eller koncernens chefsjurist.

Insiderhandel

Som anställd kan du ibland få tillgång till material, eller till information som inte är offentlig ("insiderinformation") som rör vår koncern eller andra företag som vi gör affärer med (som aktuella eller potentiella leverantörer eller kunder) som, om den blir känd, skulle kunna påverka någons beslut att köpa, sälja eller behålla aktier i ett företag. Exempel på insiderinformation kan innefatta information om: beräknade framtida intäkter eller förluster, förändringar i organisationen, planerade samgåenden eller övertaganden, betydande rättegångar eller uppgörelser, nya projekt som övervägs etc.

F Om en kollega genom sitt jobb får reda på att en av Smurfit Kappas leverantörer kommer att få ett stort kontrakt och delar med sig av den informationen till dig, kan du köpa aktier av den leverantören?

Nej. Informationen som delades, om den inte ännu släppts till allmänheten, är material som inte är offentligt, och du bör inte använda det för att handla med det företags värdepapper. Genom att vidarebefordra detta "tips", kan din kollega ha begått en form av insiderhandel.

Insiderhandel är olaglig. Du har ett ansvar att avstå från att avslöja och hålla insiderinformation konfidentiell, att aldrig köpa eller sälja värdepapper baserat på sådan information eller "tipsa" andra så att de kan göra det. Om du någonsin har frågor om vilken typ av information som betraktas som insiderinformation, prata med din chef, dina lokala chefer eller divisionschefer eller koncernbolagssekreteraren. Mer information finns i SKG plc Securities Dealing Code på vårt intranät eller så kan du begära en kopia från din linjechef.

Import-/exportlagar

Import- och exportlagarna reglerar var och med vem vi kan göra affärer.

Vi inser att vår möjlighet att exportera våra produkter är ett privilegium, inte en rättighet, och att överträdelse kan påverka vår verksamhet på ett betydande sätt.

Om du är involverad i förflyttningen av produkter eller tjänster över de internationella gränserna, har du ansvaret att känna till och följa alla tillämpliga export-/importlagar, bestämmelser och restriktioner i landet (eller länderna) där du arbetar. I synnerhet bör du bekanta dig med vår Sanktionspolicy. Sanktioner är restriktiva åtgärder som införts för specifika personer, enheter, regeringar och/eller länder. I många fall är ett brott mot en sanktion ett brott som kan straffas med fängelse och/eller höga böter. Export- och importkontrollerna kan vara komplexa. Om du någonsin har frågor ska du söka vägledning från dina divisionschefer eller koncernresurserna på vårt intranät eller begära en kopia från din linjechef.



Att omsätta våra principer i praktiken:

- ✘ Ge eller ta aldrig emot en muta eller tillåt andra att muta någon för din räkning.
- ✓ Följ antitrust och konkurrenslagarna - gör din del i att främja "en jämn spelplan".
- ✓ Var exakt, rättvis och fullständig i alla transaktioner du genomför och i alla poster du fyller i registren.
- ✘ Handla inte med insiderinformation eller underlätta för andra att göra det genom att tipsa dem.
- ✓ Lär dig och följ alla import- och exportbestämmelser i landet (eller länderna) där du gör affärer.

Våra grundprinciper:

Etiskt uppförande

Vi bibehåller en standard för personligt uppförande som i grunden är respektfull och rättvis, där den kompromisslösa integriteten och ärligheten hos varje anställd är tveklös.



En skiftande arbetsstyrka



Politiska bidrag och aktiviteter



Socialt medborgarskap



Sekretess



Hälsa och säkerhet



Att tala för Smurfit Kappas räkning



Skydda naturmiljön



Sociala medier

En skiftande arbetsstyrka

Vi hyllar den stora variationen av färdigheter, förmågor, bakgrunder, erfarenheter och perspektiv som varje anställd i vår koncern representerar. Vi förbjuder diskriminering, trakasserier, mobbning och andra orättvisa handlingar i vår dagliga verksamhet, och vi rekryterar, anställer och utbildar utan hänsyn till ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, ålder, religion, tro, nationellt ursprung, handikapp eller någon annan lagligt skyddad status i de länder i vilka vår koncern gör affärer.

Socialt medborgarskap

Vi är engagerade i att bevara relationerna med anställda, affärspartner och värdsamhällen på en respektfull och socialt ansvarsfull nivå. Vi följer principerna som uttrycks i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande principerna och rättigheterna på arbetet som utvecklats av Internationella arbetsorganisationen i alla de länder där vi finns (eller kommer att) finnas.

Det innebär att:

- ✓ **Vi stöder föreningsfrihet.** Anställda har rätt att bli eller vägra att bli (och förbli) medlem av en fackförening och låta deras representant förhandla och köpslå å deras vägnar.
- ✓ **Vi förbjuder barnarbete.** Vi kommer inte att anställa, i någon ställning, någon som antingen inte har nått den ålder där man gått ut skolan eller den minimiålder som är fastställd för anställning i något land där vi verkar. Vi kommer inte heller att medvetet att göra affärer med företag som anställer barnarbetare.

- ✓ **Vi behandlar de anställda humant.** Vi godkänner inte (eller tolererar) tvångsarbete, fysiska övergrepp eller någon annan form av kränkande uppförande, oavsett om den riktas mot de anställda eller de vi gör affärer med.
- ✓ **Vi respekterar de anställdas bidrag.** Vi verkar som en meritokrati. Vi befordrar baserat på lämplighet, belönar rättvist, uppmuntrar personlig och professionell utveckling och främjar effektiv kommunikation på varje nivå i vår verksamhet.
- ✓ **Vi kompenserar rättvist.** Vi garanterar att priset som vi betalar i varje land där vi verkar, matchar eller överskrider minimistandarden som är bestämd av myndigheter eller i lagstiftningen och vi granskar lönenivåerna regelbundet.
- ✓ **Vi uppmuntrar kontinuerlig utbildning och utveckling.** Vi vill att varje anställd ska nå sin högsta potential. Chefer har en skyldighet att hjälpa dig att uppnå din potential.
- ✓ **Vi främjar samhällsengagemang.** Vi är engagerade i att utveckla goda relationer med de värdsamhällen som vi har privilegiet att verka i och uppmuntrar de anställda att stödja donationer till välgörenhet, att delta i initiativ som tas av skolor, mentorskap av små företag etc.

Kom ihåg att de handlingar som du gör för koncernens räkning har en djupgående effekt på vår framgång och hjälper till att bygga inte bara en etisk framtid utan en hållbar sådan. Mer information finns i Redogörelsen för policyn om socialt medborgarskap på vårt intranät eller så kan du begära en kopia från din linjeförman.

F Vad ska du göra om du känner att du nekats en möjlighet på grund av kön, ras, religion eller egenskaper?

Vi kräver att beslut gällande anställda baseras på den kapacitet, de färdigheter, kvalifikationer och erfarenheter som individen besitter. Om du känner att du diskriminerats eller behandlas orättvist ska du kontakta din lokala HR-representant eller en annan koncernresurs som hjälper dig att agera enligt koncernens lämpliga procedur.



Hälsa och säkerhet

Vi håller oss till standarder och praxis för hälsa och säkerhet i vår verksamhet på våra anläggningar för att skydda de anställdas, besökarnas, entreprenörernas och allmänhetens välfärd. Vi har policyer och system på plats för att främja en positiv säkerhetskultur och vi granskar och förbättrar dessa policyer och system regelbundet baserat på bästa praxis, daglig erfarenhet och att vi erkänner att standarder ändras.

Vi förväntar oss att du under ditt arbete kommer att följa alla säkerhetspolicyer, använda alla relevanta säkerhetssystem och kontinuerligt söka efter sätt att förbättra processer för att säkerställa hälsa och säkerhet. För mer information, se Redogörelsen för policyn om hälsa och säkerhet på vårt intranät eller så kan du begära en kopia från din linjeförman.

F Om du ser en potentiell säkerhetsrisk men den inte verkar vara särskilt allvarig?

I allmänhet bör alla säkerhetsfrågor tas upp omedelbart. Om du inte kan ta upp och korrigera problemet själv, rapportera omedelbart risken till din chef.

Våldshandlingar och hot om våld hindrar vårt engagemang i hälsa och säkerhet och tolereras inte av koncernen. Var artig och respektfull mot andra och rapportera alla handlingar eller uppföranden som hotar eller skadar någon anställd på ett våldsamt (eller potentiellt våldsamt) sätt.

Missbruk påverkar arbetsförmågan negativt, skapar säkerhetsrisker och utsätter dig, dina medarbetare och andra för risker, så vi främjar en arbetsplats som är fri från missbruk vid alla våra anläggningar. Missbruk av läkemedel, alkohol, kontrollerade substanser och användning av olagliga droger på arbetsplatsen eller på något annat sätt som påverkar dig i utförandet av dina uppgifter är förbjudet. Det kan finnas särskilda tillfällen när det är tillåtet att dricka alkoholhaltiga drycker på arbetsplatsen, något ska ha godkänts i förväg av platschefen, så länge som du följer alla lagar och koncernpolicyer och visar både måttlighet och gott omdöme.



Skydda naturmiljön

Att vara en ansvarsfull medarbetare är en väsentlig del av vår koncerns affärsstrategi." Vi är engagerade i att skydda den personliga miljön och naturmiljön genom den effektiva användningen av resurser och handlingar som ska förhindra förorening, främja återvinning och den hållbara användningen av naturtillgångar och minimera avfall.

Vi förväntar oss att de anställda ska visa respekt för naturmiljön oavsett var de verkar, och garantera att deras aktiviteter inte är farliga eller skadliga för den. Du ansvarar för att följa alla lagar, policyer, tillstånd och bestämmelser om de har att göra med miljölagstiftningen och att i varje del av ditt arbete söka efter sätt att kontinuerligt förbättra koncernens miljöprestanda och energi- och resurseffektivitet. Du ansvarar även för att stödja leverantörer som delar vårt engagemang för miljöskydd och hållbarhet. För mer information, se Redogörelsen för miljöpolicy, Redogörelsen för policy om hållbart skogsbruk och Redogörelsen för policy för hållbart inköp på vårt intranät eller begär en kopia från din linjeförman.

Politiska bidrag och aktiviteter

Vi stödjer individens rätt att delta i medborgaraktiviteter och politiska aktiviteter. Dock får inte bidrag göras av eller för koncernens räkning för att stödja något politiskt parti.

Sekretess

Vi är engagerade i att skydda sekretessen gällande information om koncernen, våra anställda och de företag som vi arbetar med. Konfidentiell information kan vara: ny produktundersökning, specifikationer eller budgetar; marknadsförings- eller reklamstrategier; icke-offentlig finansiell information; kundlistor eller filer; anställnings-, kompensations- eller persondata; etc. Skydda konfidentiell information på samma sätt som du skyddar din egen personliga information och avslöja den inte för någon som inte är behörig att se den, oavsett om de finns inom eller utanför arbetsplatsen, utom såsom kan krävas enligt lag.

Vi är även underkastade strikta lagstiftningar avseende dataskydd i många av de jurisdiktioner där vi är verksamma. Se vår Policy för dataskydd på Smurift Kappas intranät för vägledning i detta avseende.

F Varför är det så viktigt för koncernen att skydda konfidentiell information?

Vår kunskapsbas, affärsinformation och tekniska information är det som ger oss en konkurrensfördel på marknadsplatsen. Som anställd har du ett ansvar att skydda och respektera konfidentiell information och aldrig dela den med någon, inte ens en kollega, som inte behöver känna till den som en del av sitt arbete.

Innan du delar konfidentiell information (muntligen, elektroniskt eller skriftligen) ska du se till att:

- Du har behörighet att lämna ut informationen.
- Du avslöjar informationen till någon som är godkänd för att se den.
- Du begränsar mängden information som krävs för att uppnå det angivna affärssyftet.
- Du får ett sekretess- eller integritetsavtal, om det krävs, när informationen avslöjas för någon utanför koncernen.
- Du meddelar mottagaren att informationen är konfidentiell och ser till att han eller hon förstår de restriktioner som gäller dess användning eller spridning.

Din skyldighet att skydda konfidentiell information gäller även om du slutar arbeta för Smurfit Kappa. Om du lämnar koncernen får du inte dela konfidentiell information med din nya arbetsgivare eller någon annan.

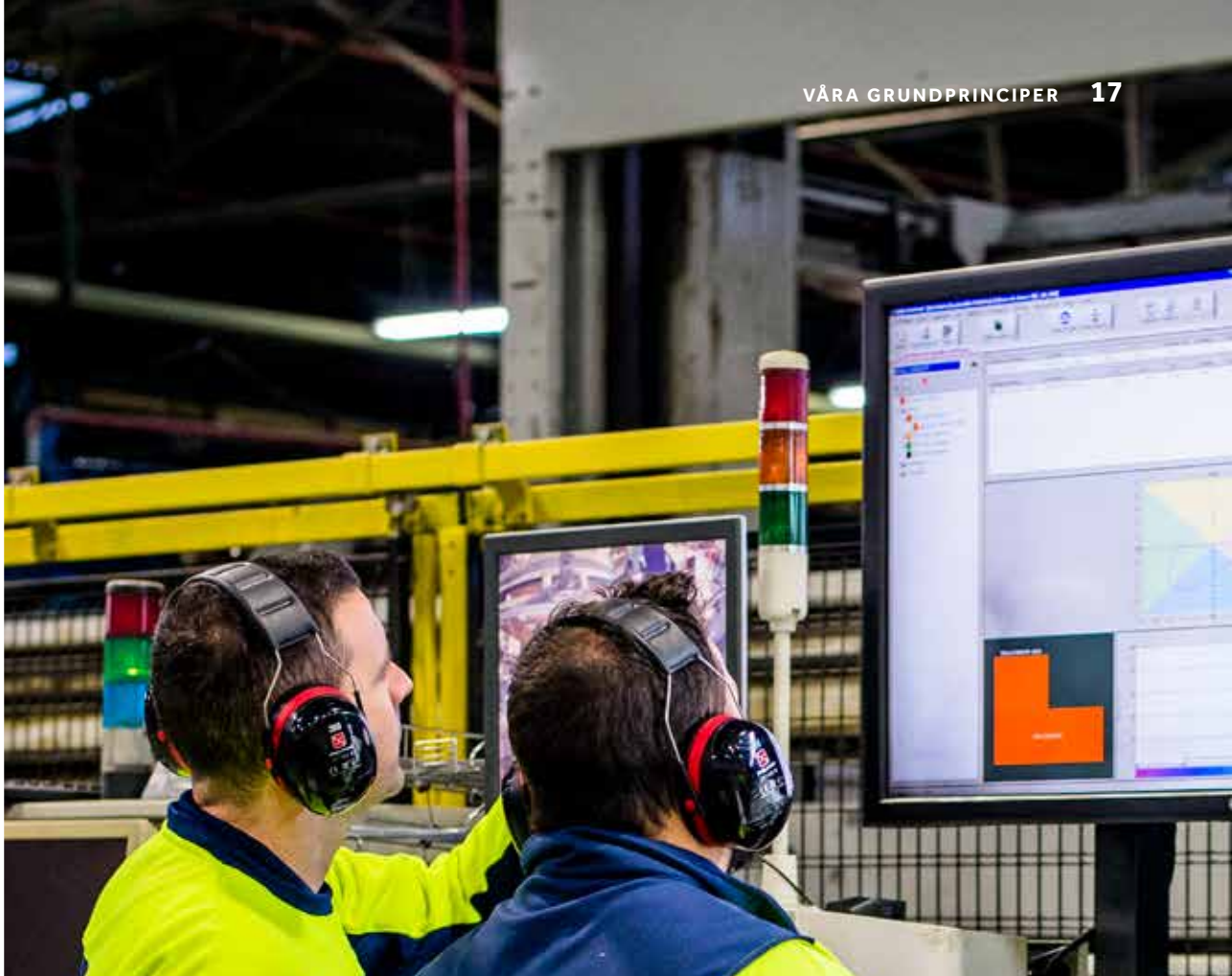
Att tala för Smurfit Kappas räkning

Vi vill garantera att den information som delas med allmänheten angående vår koncern är korrekt och överensstämmande. Om du inte är särskilt godkänd för det, får du aldrig tala för din verksamhets, ditt företags eller koncernens räkning. Om du kontaktas av media för information, kopior av koncerndokument eller till och med din åsikt, ska du skicka en sådan förfrågan vidare till din överordnade, lokala chef eller divisionschef. Om ärendet är betydelsefullt eller troligtvis kommer att leda till ett omfattande pressintresse, ska du kontakta koncernbolagssekreteraren vid vårt koncernhuvudkontor.

Sociala medier

Vi litar också på att du använder gott omdöme när du använder sociala medier. När du personligen publicerar någonting online ska du se till att det klart och tydligt framgår att du talar för din egen räkning och att dina åsikter är dina egna och inte koncernens. Bryt aldrig mot lagen eller vår policy eftersom de hänför sig till socialt medborgarskap eller skyddet av konfidentiell information. Följ koncernens Policy för sociala medier, som du hittar på vårt intranät eller så kan du begära en kopia från din linjeföring.





Att omsätta våra principer i praktiken:

- ✓ Behandla alltid andra med respekt och värdighet. Om du känner till eller misstänker att någon trakasseras eller diskrimineras, rapportera det omedelbart.
- ✓ Var en god social medborgare - var ansvarfull för och visa respekt för relationer med anställda, affärspartner och våra värdsamhällen.
- ✓ Följ koncernens säkerhetspolicyer och system och sök efter sätt att förbättra processer för att garantera hälsa och säkerhet.
- ✓ Visa respekt för naturmiljön och följ lagar, policyer, tillstånd och bestämmelser eftersom de har att göra med miljölagstiftningen.
- ✓ Lär dig och följ koncernens policy som har att göra med politiska aktiviteter och bidrag.
- ✓ Gör din del i att skydda konfidentiell information om koncernen, våra anställda och de företag som vi arbetar med.
- ✗ Tala inte för koncernens räkning om du inte särskilt har godkänts för att göra det.
- ✓ Var ansvarfull när det gäller din användning av sociala medier.

Våra grundprinciper:

Engagemang i kvalitet och service

Pålitliga relationer med kunder, aktieägare, leverantörer, statliga myndigheter och allmänheten i stort har hjälpt oss att bygga upp ett avundsvärt rykte för höga standarder hos våra produkter och de tjänster som stödjer dem.



Relationer till lokala samhällen



Resor och utgifter



Intressekonflikter



Lån till anställda



Underhållning och gåvor



Skydda koncernens tillgångar

Relationer till lokala samhällen

Vi vill bidra till våra värdländers samhällen, områden, städer etc. genom att tillhandahålla produkter och tjänster effektivt och lönsamt och genom att erbjuda goda möjligheter och villkor för anställda. I våra affärstransaktioner tar vi också i beaktande de bekymmer som gäller det större samhället, som inkluderar internationella, nationella och lokala intressen.

Intressekonflikter

Vi förväntas vara lojala gentemot koncernen och agera i dess bästa intresse. En konflikt kan uppstå när du (eller medlemmar av din närmaste familj) blir engagerade i affärer eller finansiella aktiviteter med leverantörer, kunder eller konkurrenter som kan hindra - eller verka hindra - ditt beslutsfattande som en anställd i koncernen.

Du har ansvaret att förstå och undvika den typen av situationer som kan ge upphov till intressekonflikter. Fastän det inte är möjligt att lista varje situation som skulle kunna leda till en intressekonflikt finns det vissa särskilda områden där konflikter normalt uppstår:

- **Finansiella intressen.** En konflikt kan uppstå om du är ansvarig för inköp eller beslut om vad som ska väljas när det gäller en av våra kunder eller leverantörer och du (eller en medlem i den närmaste släkten) har ett finansiellt eller personligt intresse i den kunden eller leverantören eller en av dess konkurrenter.
- **Egendomsintressen.** En konflikt kan också uppstå om du (eller en medlem i den närmaste släkten) har ett intresse i fastigheter, tomträtter, patent eller någon annan egendom som koncernen har (eller det finns anledning att tro att vi kan ha) ett intresse i.
- **Tredje parts intressen.** Att agera i rollen som en agent för en tredje part (kund, leverantör, konsult etc.) i transaktioner som involverar koncernen anses också utgöra en konflikt.
- **Släktrelationer.** Att arbeta med en släkting kan också utgöra en verklig eller uppfattad konflikt, särskilt om funktionerna du utför eller uppdelningen av uppgifterna hindrar ett objektivt beslutsfattande.
- **Externa aktiviteter.** En konflikt kan också uppstå när du samtycker till att fungera som direktör eller någon annan nyckelroll i en affärsverksamhet som är eller söker bli en av våra kunder, leverantörer eller konkurrenter.

Om du överväger en aktivitet eller transaktion som kan utgöra en intressekonflikt, måste du avslöja den potentiella konflikten och inhämta skriftligt godkännande från dina lokala chefer och divisionschefer och din koncern- vd/ekonomichef/operativa chef innan du går vidare.

F Vad händer om du har en släkting som äger ett företag som är leverantör åt Smurfit Kappa?

Diskutera situationen med din chef. Det kan finnas en intressekonflikt om du har en beslutsfattande roll som har att göra med kontraktet med denna leverantör eller om du är involverad i att göra eller godkänna betalningar till företaget.

Underhållning och gåvor

Under vissa omständigheter kan lämpliga nivåer av gåvor och underhållning förbättra affärsrelationerna och skapa goodwill, men om de kan betraktas som påkostade, eller erbjuds frekvent, kan det antyda att det är olämpligt. Det är viktigt att du känner till och följer reglerna angående att erbjuda gåvor och underhållning.

Du kan ge eller ta emot en present eller ett erbjudande om underhållning som:

- Är avsedd för ett legitimt affärssyfte, är korrekt godkänd och vars värde inte är överdrivet
- Stämmer överens med sedvanlig lokal affärspraxis
- Inte erbjuds, direkt eller indirekt, i utbyte mot en viss vinst eller handling, och
- inte skulle generera dig eller koncernen om de offentliggörs.

F Om en kund skickade en liten present med hennes företagslogotyp på för att bekräfta era goda arbetsrelationer, kan du behålla den?

Ja. Du kan acceptera obetydliga gåvor, så länge de är vanliga och brukliga i verksamheten och inte är överdrivet frekventa.

Inga av koncernens medel eller tillgångar får betalas ut direkt eller indirekt som en betalning till en regeringstjänsteman eller som en muta eller pengar under bordet till anställda i andra företag. Det utgör också ett brott mot vår policy att använda en tredje part för att göra något som du är förbjuden att göra eller för att dölja en muta som provision, återbetalning etc. Gåvor i form av kontakter, gåvor i form av varor eller tjänster eller något av värde som ges för att påverka eller äventyra någons objektivitet när det gäller att fatta affärsbeslut är strängt förbjudet.

Om du överväger ett erbjudande eller att ta emot en present som inte uppfyller kraven som anges i vår policy, måste du först få ett skriftligt godkännande från dina lokala chefer och divisionschefer och din koncern- vd/ekonomichef/operativa chef enligt vad som är lämpligt.

Resor och utgifter

Smurfit Kappa har väl etablerade rutiner och riktlinjer för alla frågor som rör affärsresor och utgifter. Fullständig information finns i vår Policy för resor och utgifter som finns på Smurfit Kappas intranät.

Lån till anställda

Vår policy är att förbjuda lån, personliga förskott eller garantier av företagsmedel till anställda, tjänstemän eller styrelseledamöter eller vänner eller familjemedlemmar till någon av dessa grupper, såvida (1) det inte finns extraordinära omständigheter, och (2) godkännande erhålls av koncernens VD för Human Resources.

Dessutom får du och din närmaste släkt inte bevilja, garantera eller acceptera ett lån med hjälp av (eller genom) någon annan person eller organisation som gör affärer med koncernen. Observera att detta inte hindrar dig från att ansöka om normala lån i banker eller finansinstitut till rådande räntor och villkor.

Skydda koncernens tillgångar

Du har ansvaret att använda koncernens tillgångar och egendomar för koncernens affärer och skydda dem mot förluster, skada och missbruk. Våra tillgångar består av allt vi äger, inklusive dess tillgångar:

 <p>Finans Kontanter, bankkonton och kreditbetyg</p>	 <p>Fysiska – anläggningar, utrustning, koncernens fordon och lager</p>	 <p>Teknik – datorhårdvara, programvara, informationssystem och mobila enheter</p>	 <p>Immateriella rättigheter – patent, varumärken, affärsmetoder, konstruktioner och industriella processer industrial processes</p>
--	---	--	--

Tillfällig användning av fysiska eller tekniska tillgångar av personliga skäl tillåts normalt, inom rimliga gränser, men vi litar på att du använder gott omdöme. Äventyra inte våra intressen, eller för bort tillgångar från lokalerna utan korrekt godkännande och använd dem inte för att främja dina, eller släktens eller dina vänners personliga intressen. Din användning av dessa tillgångar bör aldrig leda till betydande extrakostnader, störningar i verksamheten eller någon annan nackdel för koncernen.

Skydda våra informationssystem. Ladda inte ned, kopiera eller dela programvara såvida du inte har fått godkännande att göra det. Olagliga nedladdningar kan vara en överträdelse av upphovsrättslagarna och kan utgöra en risk för dig och koncernen. Se till att förhindra stöld, förlust eller obehörig användning av elektronisk information och system genom att fysiskt säkra information och hårdvara som du fått dig tilldelad och skydda den så att inte andra får tillgång till den.

Att omsätta våra principer i praktiken:

- ✓ Stöd koncernens engagemang i att respektera och bidra till samhällena i våra värdländer.
- ✗ Undvik de situationer som kan ge upphov till intressekonflikter - avslöja aktiviteter eller transaktioner som kan antyda en verklig eller potentiell konflikt.
- ✓ Lär dig och följ koncernens policy när det gäller att ge eller ta emot gåvor eller underhållning.
- ✗ Begär inte av eller tillhandahåll till anställda, chefer eller styrelsemedlemmar något lån, förskott eller garanti av företagets medel.
- ✓ Använd koncernens tillgångar för koncernens affärer och skydda dem mot förluster, skador och missbruk.



Policy och konfidentiell tjänst

Inledning

Smurfit Kappa värdesätter verkligen anställda som följer "Speak Up"-principen och lyfter fram eventuella problem som kan behöva tas upp inom koncernen. Vi är fast beslutna att se till att varje anställd har möjlighet att rapportera felaktigheter eller potentiella felaktigheter och att de, när de gör detta, känner sig stöttade och inte känner någon rädsla för hämnd eller repressalier.

Följande sidor beskriver hur en anställd kan informera koncernen om sin oro, de olika kanalerna som de kan använda, den konfidentiella processen "Speak Up" och hur rapporten kommer att hanteras och handläggas.



Varför är det viktigt att "tala ut" (Speak Up)?

Våra medarbetare är vår högsta prioritet och därför strävar vi efter att skapa en stödjande miljö där alla känner sig värderade, respekterade och har möjlighet att nå sin fulla potential. För att säkerställa detta strävar vi efter att driva vår verksamhet med rättvisa, integritet och respekt för lagstiftningar och våra värderingar.

Trots detta kan du komma att bli vittne till beteenden som verkar bryta mot lagstiftningen, vår uppförandekod, vår policy eller till och med några av våra grundläggande sätt att göra affärer. Om du blir vittne till eller rimligen tror att ett felaktigt uppförande har förekommit, förekommer eller troligen kommer att förekomma, ber och uppmuntrar vi dig att "Speak up", så att vi tillsammans kan se till att inget felaktigt inträffar.

Vad är syftet med denna policy?

Syftet med denna policy är att hjälpa dig med att och förklara hur du kan lyfta fram frågor om överträdelser, som du rimligen tror har inträffat, inträffar just nu eller troligen kommer att inträffa, i absolut förtroende och utan rädsla för vedergällning. Vi vill även att du ska vara medveten om hur koncernen hanterar dina problem om du "Speak up".

Vem kan "Speak up"?

Speak Up"-policyen är tillgänglig för alla som arbetar för eller åt koncernens. Den är även tillgänglig för alla parter som vi har eller har haft ett affärsförhållande med, till exempel affärspartner, leverantörer, agenter, distributörer, representanter, kunder eller andra intressenter som vill meddela oss om eventuella felaktigheter.

Vilka typer av problem täcks av denna policy och tjänst?

Denna "Speak Up"-policy kan användas för att meddela oss om överträdelser, som du rimligen tror har inträffat, inträffar just nu eller sannolikt kommer att inträffa inom Smurfit Kappa, som du tror bryter mot lagen, vår uppförandekod och/eller de policies enligt vilka vi verkar.

Exempel på problem som kan tas upp med hjälp av denna policy och tjänst inkluderar, men är inte begränsade till:

- **Bedrägeri, mutor och korruption**
- **Brott mot konkurrenslagar och -regelverk**
- **Underlåtenhet att uppfylla en lagstadgad skyldighet**
- **Brott som har begåtts, begås eller sannolikt kommer att begås**
- **Skydda konfidentiell information**
- **Data- och informationssäkerhet**
- **Skydda Smurfit Kappas tillgångar**
- **Otillräcklig finansiell eller icke-finansiell redovisning**
- **Intressekonflikter**
- **Frågor gällande hälsa, säkerhet och miljö**
- **Felaktig användning av företagets resurser**
- **Insiderhandel**
- **Brott mot vår policy om gåvor, representation och gästfrihet**

När ska du inte använda den här tjänsten?

Använd inte tjänsten "Speak Up" om problemet är mycket brådskande eller utgör ett hot mot liv eller egendom eller om du behöver hjälp i en nödsituation. Tjänsten ska inte heller användas för eventuella klagomål du kan ha i relation till dina anställningsvillkor eller för att lösa personliga tvister. Klagomål relaterade till dina anställningsvillkor bör redas ut med hjälp av närmaste chef.

Om du är osäker på om något ligger inom ramen för denna policy bör du söka råd från din chef eller HR-avdelningen eller genom att använda en av våra rapporteringskanaler, såsom beskrivs senare i detta dokument.

Hur gör du och när ska du 'Speak Up'

Hur du gör för att "Speak up"

Våra "Speak Up"-tjänster gör det möjligt för dig att genom olika kanaler meddela oss om du är orolig över något felaktigt agerande som du har rimlig anledning att misstänka. Denna policy ersätter inte våra regelbundna rapporteringslinjer eller klagomålsförfaranden, men om du har rimlig anledning att tro att en felaktig handling har begåtts, begås eller troligen kommer att begås uppmuntrar vi dig att ta direkt kontakt med personen som är involverad eller med din linjefe.

I de fall detta inte är lämpligt finns dock det ett antal sätt att rapportera dina misstankar genom någon av följande "Speak Up"-kanaler:

■ Din linjefe eller HR-representant

Som en allmän riktlinje gäller att din nästa rapporteringslinje är din linjefe i de fall du inte kan kontakta personen dina misstankar berör direkt. Du kan också välja att diskutera din oro med din HR-representant, som sedan kan undersöka saken.

■ 'Speak Up'-tjänsten

Om du har rimlig anledning att tro att en felaktig handling har begåtts, begås eller kommer att begås och tror att saken inte kan hanteras via de vanliga kanalerna, kan du skicka ett e-postmeddelande till adressen nedan eller använda vår externa "Speak Up"-tjänst, som du hittar på: www.speakup.smurfitkappa.com.

Detta ger dig möjlighet att meddela oss om din oro på ett konfidentiellt sätt och på ditt eget språk. Tjänsten drivs av en oberoende tredje part och är tillgänglig 24 timmar om dygnet, 7 dagar i veckan, 365 dagar om året. Rutorna nedan visar de olika sätten du kan skicka in en rapport via tjänsten 'Speak Up':



Per e-post

Skicka in din rapportering via e-post till:
speakup@smurfitkappa.com



Per telefon

För att skicka in din rapportering via telefon, ring "Speak Up"-linjen som är helt kostnadsfri från alla länder. Denna linje drivs av en oberoende tredje part och är helt konfidentiell. Se **sidorna 32-35** för en lista med telefonnummer eller besök **www.speakup.smurfitkappa.com**



Online

För att skicka in din rapportering online, besök **www.speakup.smurfitkappa.com** och följ instruktionerna.

Oavsett vad det är du oroar dig för kommer ärendet att tas på allvar och varje fall kommer att behandlas baserat på dess egna fakta. I största möjliga utsträckning kommer rapporter och alla efterföljande utredningar att behandlas i absolut förtroende, liksom din identifiering, i den utsträckning det är tillåtet enligt lokal lagstiftning.

I vilka länder är tjänsten "Speak Up" tillgänglig?

Tjänsten "Speak Up" är tillgänglig i alla länder där vi är verksamma och på många olika språk. Dess tillgänglighet och användarvillkor kan begränsas av lokala lagstiftningar. Besök tjänsten "Speak Up" på www.speakup.smurfitkappa.com för mer information.

Vad gäller angående att "tala ut" med externa parter?

Vi rekommenderar och uppmanar dig att rapportera misstänkta problem internt. Rapportering av misstänkta problem till en extern part (till exempel media) kan få allvariga konsekvenser för oss och/eller de inblandade. Genom att rapportera ärendet internt ger du oss chansen att undersöka saken och vidta åtgärder vid behov så att vi kan förbättra organisationen tillsammans.

Under vissa omständigheter kan det vara lämpligt att du rapporterar dina misstankar till ett externt organ, till exempel en tillsynsmyndighet. Det är mycket sällan, om någonsin, lämpligt att informera medierna. Koncernen rekommenderar och uppmanar dig att söka rådgivning innan du rapporterar dina misstankar till någon extern part. Koncernen uppmanar alla anställda att söka rådgivning, till exempel från den som genomförde den första utvärderingen, innan de lämnar ut information till någon extern part.

Skulle du välja att dela information med någon extern part, bör du se till att delandet av sådan information är begränsat till information som är relevant för det felaktiga agerandet och inte i onödan inkluderar konfidentiell information som tillhör koncernen, vilken inte har någon koppling till det misstänkta felaktiga agerandet.

Vilken typ av information behövs för en rapport?

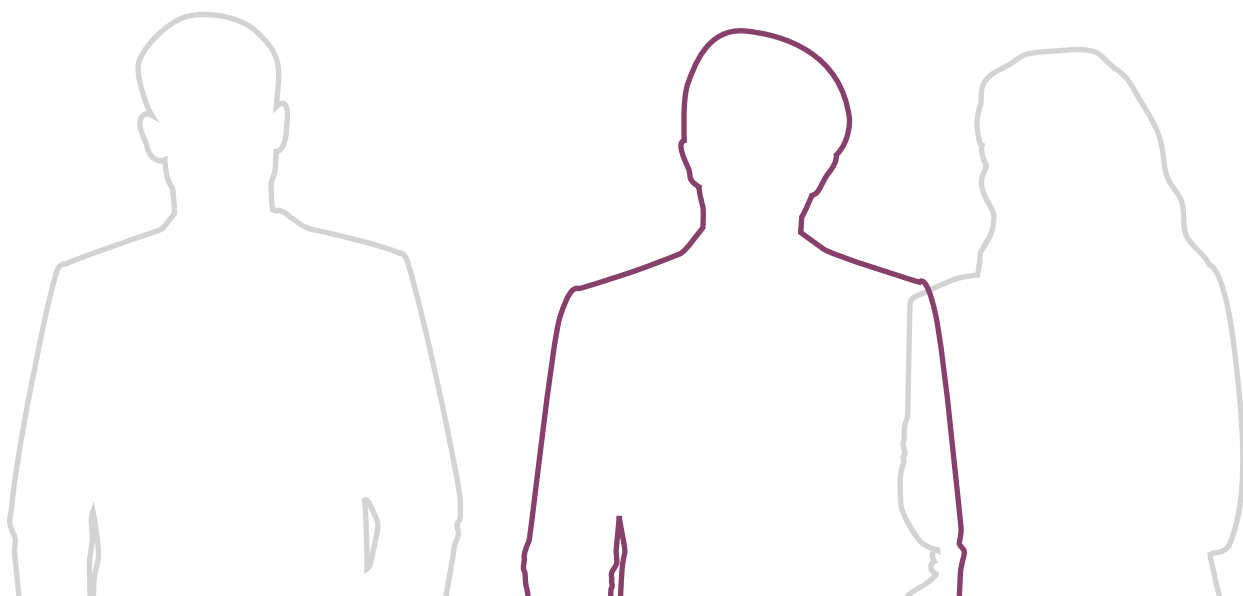
När du skickar in en rapport, vare sig du gör det personligen, skriftligen, online eller per telefon, ska du ange så mycket detaljerad information som möjligt för att vi ska kunna bedöma och undersöka ditt problem, till exempel:

- **bakgrunden, historiken och anledningen till misstankarna,**
- **namn, datum, platser och annan relevant information, alla**
- **dokument som kan stödja din rapport.**

En rapport kan endast följas upp om den innehåller tillräcklig information och det finns en möjlighet att erhålla ytterligare information vid behov.

Vad ska du göra om du inte är säker på alla fakta?

Det är alltid bäst att "Speak up" så snart som möjligt, innan situationen blir okontrollerbar eller skadan redan är skedd. Det är alltid bättre att stoppa något som händer, än att rapportera efter att det redan hänt. Du förväntas inte ha alla svar, eller kunna bevisa att dina bekymmer är välgrundade. Genomför aldrig några undersökningar på egen hand. Den konfidentiella processen tar över ärendet när du rapporterat om det.



Skydd: Sekretess och skydd mot vedergällning

Är rapporten konfidentiell?

All rapportering sker konfidentiellt. Detta innebär att information om ditt problem bara delas med ett begränsat antal personer strikt baserat på vilka som behöver ha vetskap om informationen. Informationen kommer endast att lämnas ut utanför denna lilla grupp eller om vi är skyldiga att göra det enligt lag, ett statligt organ eller myndighet, en reglerande uppförandekod eller enligt beslut av en domstol.

Vi är skyldiga att informera den inblandade personen om att ett klagomål har skickats in. Du måste även hjälpa oss att skydda konfidentialiteten i processen genom att vara diskret och inte diskutera din rapport med någon annan.

Är det möjligt att rapportera anonymt?

Du kan rapportera anonymt där så är tillåtet enligt lagstiftningen i ditt land. Där det är möjligt uppmuntrar vi dig dock att avslöja din identitet eftersom det är svårare för oss att undersöka rapporter som görs anonymt.

Kommer din integritet att skyddas?

Vi är engagerade i att skydda integriteten för alla inblandade. Vi kommer att vidta alla rimliga åtgärder för att skydda personuppgifter från obehörig åtkomst och behandling. Alla personuppgifter som erhållits som en del av denna "Speak Up"-policy kommer endast att användas för de syften som förklaras i denna policy eller för att följa lagen. Vår fullständiga Dataskyddspolicy finns tillgänglig på Smurfit Kappas intranät.

Vad händer om denna policy missbrukas?

Anställda som rapporterar sina misstankar eller oro behöver inte ha rätt, men de bör ha en rimlig anledning att tro att en felaktig handling har begåtts, begås eller sannolikt kommer att begås. Om utredningen leder till slutsatsen att en falsk eller skadlig anklagelse har skickats in i syfte att erhålla en personlig vinst och utan rimlig anledning att tro att felaktigheter förekommit eller förekommer, kan denna åtgärd bli föremål för disciplinära åtgärder.

Hur kommer du att skyddas om du "Speak up"?

Vårt mål är att uppmuntra öppenhet och vi kommer helhjärtat att stödja de anställda som rapporterar enligt denna policy, även om deras misstankar visar sig vara ogrundade.

Vi kommer under inga omständigheter att tolerera vedergällning mot någon som "talar ut" i god tro för att rapportera misstankar om ett beteende som inte följer vår uppförandekod, vår policy eller lagstiftningen.

Vedergällning inkluderar uppsägning, disciplinära åtgärder, hot eller annan ogynnsam behandling i samband med rapportering av oro eller misstankar. Om du tror att du har blivit offer för sådan behandling bör du omedelbart informera HR-avdelningen om detta. Om saken inte åtgärdas bör du väcka klagomål.

Anställda får inte hota eller utöva vedergällning mot uppgiftslämnare på något sätt. En anställd som hotar eller söker utöva vedergällning mot en annan person som har "talat ut", kan bli föremål för disciplinära åtgärder, till och med uppsägning.

Hur går processen till när du "Speak up"?

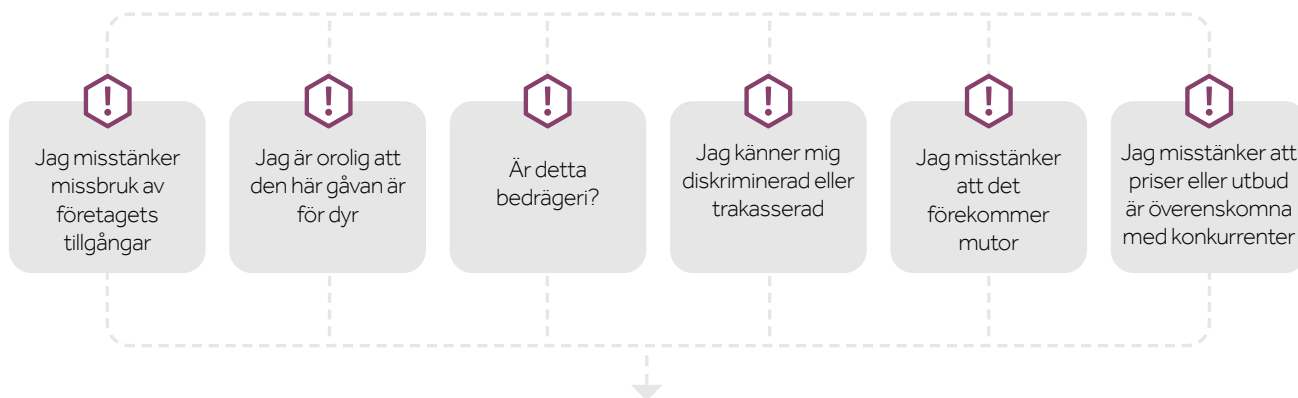
Hur går processen till om du "Speak up"?

- Om du registrerar ett ärende eller ett problem kommer du att få en bekräftelse på mottagandet inom 3-5 arbetsdagar och tilldelas ett ärendenummer som är unikt för din rapport.
- Du kommer att kunna använda ditt ärendenummer för att komma åt webbplatsen för att kontrollera processen för din rapport och se om personen som hanterar din rapport har lämnat någon feedback eller frågor.
- Ärendenumret är särskilt viktigt om du väljer att vara anonym, eftersom vi då endast kan kontakta dig via webbplatsen.
- Alla rapporter som mottas via tjänsten "Speak Up" dirigeras tillbaka till koncernchefen för Human Resources för vidare hantering och utredning på ett konfidentiellt sätt.
- Ditt ärende kommer att genomgå en första granskning och vid behov skickas vidare för ytterligare utredning.
- Vi kommer inte att kunna ge dig fullständig information om resultatet av ett ärende på grund av konfidentialiteten, sekretessen och de berörda juridiska rättigheterna.



Hur fungerar Speak UP tjänsten ?

Är du orolig över felaktigt uppförande?



Vem kan jag prata med?

Om möjligt, prata med personen som är inblandad



Du kan alltid kontakta din **linjechef** eller **HR-representant**

Du kan även använda ett av följande alternativ



Per e-post

Skicka in din rapportering via e-post till:
speakup@smurfitkappa.com



Per telefon

För att skicka in din rapportering via telefon, ring "Speak Up"-linjen som är helt kostnadsfri från alla länder. Denna linje drivs av en oberoende tredje part och är helt konfidentiell. Se **sidorna 32-35** för en lista med telefonnummer eller besök **www.speakup.smurfitkappa.com**



Online

För att skicka in din rapportering online, besök **www.speakup.smurfitkappa.com** och följ instruktionerna.



Våra "Speak Up"-tjänster ger dig möjlighet att genom olika kanaler meddela oss om problem eller misstankar du har kring eventuella felaktigheter.

Eventuella problem kommer att hanteras på ett KORREKT och KONFIDENTIELLT sätt.





Resurser

Om du har en fråga eller behöver hjälp med en fråga kring uppförandekoden, kontakta din chef, din lokala personalrepresentant, dina lokala chefer eller divisionschefer eller en av resurserna nedan eller se efter i lämplig policy.

Policy 	Resurs 
Konkurrenslagstiftnings	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Redogörelse för miljöpolicy	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Redovisningsguide	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Redogörelse för policyn om att rapportera i god tro 'koden för uppgiftslämnare	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Policy för hälsa och säkerhet	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 NORD-, MELLAN- OCH SYDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600
Policy för försäljningsagenter	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
SKG plc:s handelskod	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160 Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com +353 1 202 7152
Policy om socialt medborgarskap	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Policy för sociala	Ruth.Cosgrove@smurfitkappa.com +353 1 202 7190
Policy för hållbart skogsbruk	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Policyförklaring för hållbart inköp (SKG Sustainable Sourcing Policy Statement)	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138 Javier.Rivas@smurfitkappa.es +34 91887 1650

Om du har en fråga eller behöver hjälp med någon fråga avseende uppförandekoden ska du under alla omständigheter kontakta någon av resurserna nedan:

Policy 	Resurs 
Koncernbolagssekreteraren	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160
Koncernens Financial Controller	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Koncernens chefsjurist	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Koncernens verkställande direktör för Human Resources	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Regionala hälso- och säkerhetsdirektörer	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 NORD-, MELLAN- OCH SYDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600



Telefonnummer

Argentina

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-444-2812

Österrike

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-296732

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 0800-200-288
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Belgien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-78755

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 0800-100-10
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Brasilien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-8920515

Chile

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje:
 - Chile (Telmex - 800) 800-225-288
 - Chile (Telefonica) 800-800-288
 - Chile (ENDEL) 800-360-311
 - Chile (ENDEL - spansk operatör) 800-360-312
 - Chile (Påskön) 800-800-311
 - Chile (Påskön - spansk operatör) 800-800-312
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Colombia

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje:
 - Colombia 01-800-911-0010
 - Colombia (Spansk operatör) 01-800-911-0011
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Costa Rica

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje:
 - Costa Rica 0800-011-4114
 - Costa Rica 0800-225-5288
 - Costa Rica (Spansk operatör) 0800-228-8288
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Danmark

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 80-251000

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 0800-100-10
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Telefonnummer

Dominikanska republiken

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 1-800-872-2881
1-800-225-5288 (Spansk operatör)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Ecuador

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje:
1-800-225-528
1-999-119 (Spansk operatör)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

El Salvador

Direkt åtkomst

1. För samtal från en extern linje är numret för direkt åtkomst för din plats:
800-1785 (Spansk operatör)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Förenta staterna

Direktsamtal

Samtal från en extern linje: 855-229-9304

Frankrike

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-917075

Grekland

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 00-800-11002-8935

Direkt åtkomst

1. För samtal från en extern linje är numret för direkt åtkomst för din plats:
00-800-1311
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Guatemala

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 999-9190 (Claro)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Honduras

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 800-0123 (Spansk operatör)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Irland

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 1-800-552-072

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje:
Irland (UIFN) 00-800-222-55288
Irland 1-800-550-000
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Italien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 800-797458

Kanada

Direktsamtal

Samtal från en extern linje: 855-229-9304

Telefonnummer

Lettland

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 8000-2288
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Litauen

Samtal med omvänd debitering

1. Om du ringer från en extern linje, kontakta din lokala operatör.
2. Begär samtal med omvänd debitering som ska göras till USA, till detta nummer: 704-526-1128
3. Alla samtal med omvänd debitering kommer att accepteras av Kontaktcentret med ett automatiskt engelskt meddelande.

Marocko

Samtal med omvänd debitering

Rapportering per telefon är för närvarande inte tillgängligt för den här platsen. Använd rapporteringsalternativet e-post eller online för att skicka in ditt ärende.

Mexiko

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 001-855-366-2458

Nederländerna

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-0232214

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 0800-022-9111
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Nicaragua

Direkt åtkomst

1. Samtal från en extern linje: 1-800-0174
1-800-0164 (Spansk operatör)
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Norge

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 800-12183

Polen

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 00-800-1510052

Portugal

Direkt åtkomst

1. För samtal från en extern linje är numret för direkt åtkomst för din plats: 800-800-128
2. Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Puerto Rico

Samtal med omvänd debitering

1. Om du ringer från en extern linje, kontakta din lokala operatör.
2. Begär samtal med omvänd debitering som ska göras till USA, till detta nummer: 855-229-9304
3. Alla samtal med omvänd debitering kommer att accepteras av Kontaktcentret med ett automatiskt engelskt meddelande.

Telefonnummer

Ryssland

Direkt åtkomst

- För samtal från en extern linje är numret för direkt åtkomst för din plats:
 Ryssland (St. Petersburg) 363-2400
 Ryssland (Moskva) 363-2400
 Ryssland 8^10-800-110-1011 (^ indikerar den andra uppringningstonen)
 Ryssland (utanför Moskva)
 8^495-363-2400 (^ indikerar den andra uppringningstonen)
 Ryssland (utanför St. Petersburg)
 8^812-363-2400 (^ indikerar den andra uppringningstonen)
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Schweiz

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-836085

Direkt åtkomst

- Samtal från en extern linje: 0800-890011
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Slovakien

Direkt åtkomst

- Samtal från en extern linje: 0-800-000-101
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Spanien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 999-971251

Direkt åtkomst

- Samtal från en extern linje: 900-99-0011
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Sverige

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 020-79-8389

Direkt åtkomst

- Samtal från en extern linje: 020-799-111
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304

Storbritannien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0808-234-7287

Tjeckien

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 800-144-075

Tyskland

Internationell avgiftsfri tjänst (International Toll-Free Service, ITFS)

Samtal från en extern linje: 0800-1800042

Direkt åtkomst

- För samtal från en extern linje är numret för direkt åtkomst för din plats:
 0800-225-5288
- Samtal på engelsk uppmaning: 855-229-9304



Smurfit Kappa Group

Beech Hill

Clonskeagh

Dublin 4,

Irland

+353 1 202 70 00

[smurfitkappa.com](https://www.smurfitkappa.com)