

## Gente

# Empoderar a la gente y a las comunidades

La ambición de Smurfit Kappa es ser reconocida como una empresa mundialmente admirada, un gran lugar para trabajar y un empleador de elección para los mejores talentos. Estas ambiciones no sólo se refieren al crecimiento de nuestro negocio, sino que se basan en el entendimiento de que nuestro éxito está impulsado por nuestro equipo altamente valorado y motivado, en todo el mundo.

**48k**

empleados en todo el Grupo

**33,7%**

representación femenina en el Comité Ejecutivo y sus reportes directos

**13,6%**

reducción global del TRIR en 2022



<b>Gente</b>	<b>68-97</b>
Valores de la Gente	76
Estrategia de la Gente	78
Salud, Seguridad y Bienestar	86
Comunidades	92

## Gente continuación

### Principios Fundamentales

Los empleados que encuentran significado en el trabajo son más felices, más productivos, y más comprometidos. Esto es bien entendido por la comunidad empresarial. La gente que cree que su trabajo tiene un significado y un propósito más amplio es probable que estén más comprometidos, disfruten asumiendo un desafío y colaboren de manera efectiva. Nuestro objetivo es crear un trabajo significativo con un propósito más amplio, al mismo tiempo que garantizamos la salud, seguridad y bienestar de nuestra gente en el trabajo, así como en su viaje hacia y desde el lugar de trabajo.

Es por esto que Smurfit Kappa se esfuerza constantemente por evolucionar y mejorar su Estrategia de Gente y por qué nuestros pilares de Recursos Humanos HR: Desarrollo de la Gente y Gestión del Talento; Experiencia de los Empleados para el Desempeño; Inclusión, Diversidad e Igualdad; y Recompensa y Reconocimiento han sido desarrollados. Estos están respaldados por los cinco fundamentos de nuestra estrategia de HR: Seguridad y Bienestar, Marco Legal, Relaciones con los Empleados, Sistemas de Información de Recursos Humanos, y Comunicaciones Internas.

Fuera de nuestro negocio en los lugares en los que operamos, nos esforzamos por brindar asistencia a las comunidades locales mediante el apoyo a proyectos alineados con los principios de nuestra Fundación Smurfit Kappa ('La Fundación'). La visión de nuestra Fundación es impactar positivamente las vidas de las personas desfavorecidas mediante el apoyo a proyectos sostenibles que influyen positivamente en sus vidas a través de la salud y la nutrición, educación y atención básica contribuyendo así a reducir las desigualdades existentes.

Nuestra cultura junto con nuestros valores (Seguridad, Lealtad, Integridad y Respeto) han asegurado que sigamos teniendo éxito.

Smurfit Kappa une a unas 48.000 personas alrededor del mundo. Somos una organización verdaderamente diversa, distribuida en 357 sitios en 36 países, hablando más de 20 idiomas diferentes, a lo largo de cuatro generaciones. Nuestro principal objetivo para todos nuestros colegas es proporcionar un gran lugar para trabajar.

Esto implica: crear oportunidades de trabajo que sean productivas y generen un ingreso justo; proporcionar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; ofrecer mejores perspectivas para desarrollo personal e integración social; permitir la libertad para que las personas expresen sus preocupaciones; empoderar a las personas para que se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas; y garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Nuestra evaluación de materialidad, muestra que las áreas centrales para nosotros son: ser un empleador responsable; inclusión y diversidad en el lugar de trabajo; y salud, seguridad y bienestar. Aunque hemos progresado en estas tres áreas, nos esforzamos por hacer aún más.



Nuestros valores de Seguridad, Lealtad, Integridad y Respeto se combinan para crear una cultura segura e inclusiva, con igualdad de oportunidades para todos, y donde la inclusión y la adhesión a los derechos humanos son una prioridad. Tomamos nuestras responsabilidades con seriedad, y creemos que a través de una buena ciudadanía corporativa y retribuyendo a nuestras comunidades locales, podemos ayudar a otros a construir una plataforma que transforme vidas, desbloquee oportunidades y promueva la equidad para todos.

Durante 2022, continuamos evolucionando nuestra estrategia de Recursos Humanos al alinear las necesidades cambiantes de nuestra gente, con las ambiciosas necesidades de nuestro negocio. Este es el ‘punto óptimo’ que nos esforzamos a lograr, para brindar éxito a todos nuestros grupos de interés en el negocio. Nuestra estrategia para lograr esto se describe completamente en las páginas 78-85. El logro más importante de nuestro programa de Salud, Seguridad y Bienestar es el desempeño positivo continuo de nuestras tendencias TRIR.

El alcance de la Fundación Smurfit Kappa (‘La Fundación’) se ha ampliado para apoyar personas desfavorecidas, no sólo niños en las comunidades donde operamos. Los proyectos apoyados abordan áreas como la pobreza, la desigualdad y el acceso a la educación. En 2022, la Jura Directiva de Smurfit Kappa confirmó que aumentaría su donación anual a la Fundación, contribuyendo con hasta tres millones cada año.

**Riesgos y Oportunidades**  
**Atraer el Talento y Mantener la Diversidad**

Una de las áreas de enfoque más importantes para Smurfit Kappa es atraer y retener el talento que necesitamos para la planificación de la sucesión interna y la continuidad del liderazgo. La fuerza laboral de hoy espera elección, propósito, agilidad y flexibilidad. Smurfit Kappa, como muchas otras organizaciones exitosas, se ha adaptado bien a medida que continuamos enfocándonos en la obtención y el desarrollo de talento a través de la re-capacitación, la mejora de las competencias, la contratación y la participación. Estamos enfocados en atraer a las personas adecuadas para nuestra organización y estamos invirtiendo en retener y motivar al increíble equipo que ya tenemos.

Nuestra agenda de talento garantiza que tengamos a las personas adecuadas, en los lugares correctos y en las etapas correctas de desarrollo para ocupar puestos clave a medida que surgen. Nuestro objetivo es atraer a personas talentosas y ayudar a todos nuestros empleados a hacer crecer sus carreras y desarrollar su potencial. Desarrollar la cultura de gestión del talento de la organización es vital para nuestro éxito; esto garantiza un alto desempeño y salvaguarda los valores que sustentan nuestra organización.

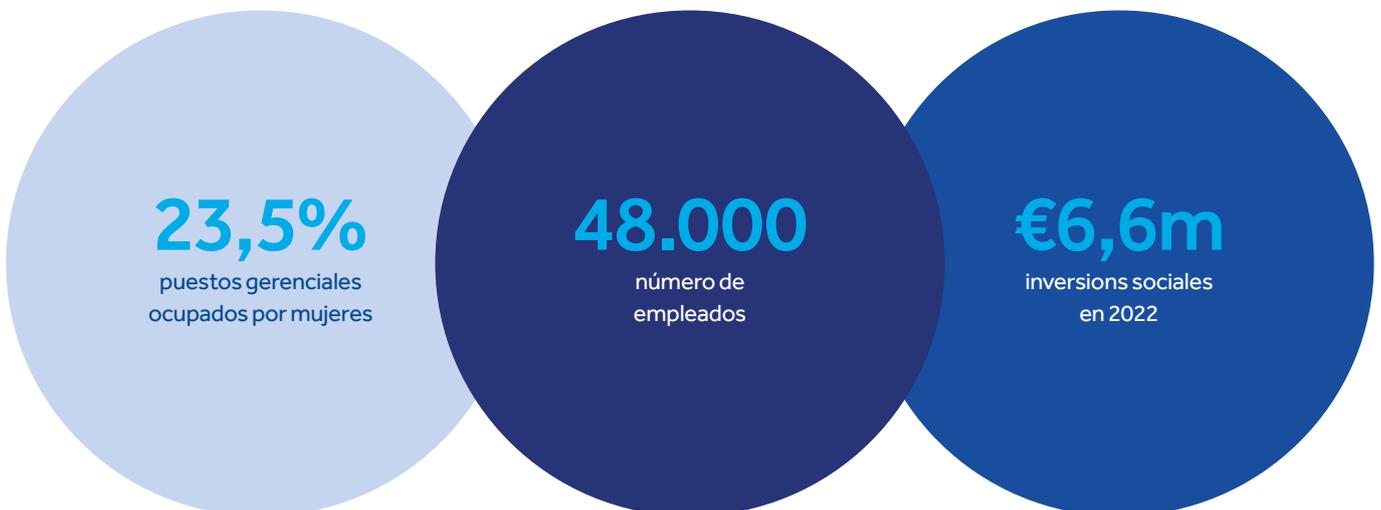
Para atraer el mejor y más diverso talento disponible, mejoramos continuamente nuestros procesos de reclutamiento, a la vez que introducimos un enfoque más flexible en los acuerdos de trabajo, donde es posible, para proporcionar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida.

Creemos que las contrataciones locales son imprescindibles para nuestro éxito, por lo que nuestra planificación de sucesión ha sido diseñada para tener esto en cuenta y tenemos programas de desarrollo donde los empleados de alto potencial tienen la oportunidad de pasar de uno a dos años en diferentes equipos para fomentar el trabajo entre equipos y adquirir experiencia adicional.

Después de nuestra última encuesta MyVoice en 2021, reflejamos y analizamos sistemáticamente más de 40.000 comentarios de empleados. Esto nos ayudó a evolucionar nuestra estrategia de Recursos Humanos para 2022 y proporcionó orientación para las áreas en las que nuestra gente quería que nos concentráramos, incluido el enfoque en proporcionar un lugar de trabajo digital con comunicaciones multilingües. La modernización y simplificación de nuestros sistemas de Recursos Humanos también fue un mensaje clave.

Como parte de nuestro compromiso de impulsar la Inclusión, Diversidad e Igualdad dentro de Smurfit Kappa, nos esforzamos por crear un lugar de trabajo más diverso y garantizar que la representación de género femenino en todo el Grupo supere el 30% con el tiempo. También estamos comprometidos a que el 25% de los puestos gerenciales estén ocupados por mujeres para finales de 2024. Por ejemplo, durante 2022, estamos orgullosos de agregar un nuevo programa a nuestro catálogo de la Academia Smurfit Kappa: SK RISE. Desarrollado con la retroalimentación del talento femenino en la organización, SK RISE es un programa para empleadas, diseñado para apoyar su carrera y aspiraciones personales.

**Desempeño Clave hacia nuestros Objetivos de la Gente**



## Gente continuación

Hemos continuado construyendo sobre nuestra justa y competitiva filosofía de Recompensas y Reconocimiento para atraer y retener a nuestro talento clave, y para motivar a los empleados en todos los niveles de la organización para lograr los objetivos estratégicos del Grupo. Nuestro firme compromiso con la igualdad salarial de género continúa, y en Diciembre publicamos nuestro primer Informe de Brecha Salarial de Género para Irlanda. También hemos invertido en la digitalización del sistema de recompensas del Grupo y hemos comenzado a planificar un programa de reconocimiento para todo el Grupo, que se desarrollará en 2023.

### Cultura de Salud y Seguridad

En Smurfit Kappa operamos grandes maquinarias, con logística compleja y trabajo por turnos regulares, la salud y la seguridad son un valor fundamental para nosotros. Nuestro Programa Safety For Life está haciendo grandes progresos y creemos que operar de manera segura es no es negociable, ninguna tarea es tan importante que no se pueda realizar de manera segura, así es como queremos que nuestros empleados, contratistas y subcontratistas aborden su trabajo, todos y cada uno de los días.

La seguridad y el bienestar de nuestros equipos en todo el mundo está en el centro de cómo opera Smurfit Kappa. Es parte de nuestra cultura y nos esforzamos para asegurarnos de que todos los días, cada uno de nuestros empleados de Smurfit Kappa regrese a casa de manera segura con sus familias.

Nuestra cultura de salud y seguridad se basa en la autenticidad, el empoderamiento y la responsabilidad, con nuestra atención centrada alrededor de nuestras 'seis áreas de alto riesgo' Safety for Life: trabajo en altura; gestión de contratistas; personas y vehículos; almacenes y patios traseros; contacto con máquinas en movimiento; y aislamiento de energía.

Nos esforzamos continuamente por mejorar nuestro enfoque de la salud y la seguridad, y somos firmes en la creencia de que 'lo que se mide, se hace'. Por lo tanto, por primera vez aprovechamos la oportunidad para incluir nuestra encuesta anual de Salud y Seguridad e integrarla en MyVoice, nuestra encuesta global de participación de los empleados.

Igualmente, reconocemos que no se trata sólo de contar incidentes. Cada vez más nuestro enfoque está en las acciones que sabemos reducirán el número de lesiones; por ejemplo, tener conversaciones sobre seguridad, reconocer un sólido desempeño en seguridad y controlar aún más los riesgos potenciales dentro de nuestras operaciones.

Durante 2022, comenzamos a implementar un nuevo sistema de Gestión de Salud y Seguridad en todos los sitios de Smurfit Kappa, lo que facilita y simplifica el informe de incidentes; permitiendo un mejor acceso a nuestros datos, para que podamos continuar manejando, así como abordando y aprendiendo de cualquier incidente de salud y seguridad que ocurra. Además, nuestro programa de auditoría interna se ha desarrollado aún más y se ha integrado con el nuevo sistema, lo que proporciona una gobernanza progresiva y una planificación de la acción.

Nuestra mejora en el TRIR es del 50% desde 2018 y 13,6% en 2022. Para continuar entregando un desempeño progresivo, este año lanzamos una nueva estrategia de cinco años: un plan equilibrado que se basa en iniciativas de comportamiento anteriores, se enfoca en riesgos altos y ofrece un programa de bienestar más amplio, para continuar nuestra trayectoria positiva.

**“Nuestra mejora en el TRIR es del 50% desde 2018 y 13,6% interanual.**

**Para continuar entregando un desempeño progresivo, este año lanzamos una nueva estrategia de cinco años”.**

➔ Leer más en la **página 79**

### Caso de Estudio

## Abriendo Puertas para Todos Global

Como parte de nuestro programa EveryOne, muchos sitios de Smurfit Kappa trabajan localmente para hacer que los lugares de trabajo sean inclusivos y para reducir la discriminación en el trabajo y en sus comunidades locales. Abordamos diferentes desafíos en diferentes regiones.

En nuestra planta de Córdoba en España, iniciamos una colaboración con la Cruz Roja local para dar una oportunidad a las mujeres que son; madres solteras, inmigrantes, jóvenes, mayores de 45 años o víctimas de violencia de género y ofrecerles trabajo en un entorno seguro.

Este programa ya se ha implementado en todas nuestras plantas de corrugado en España.

El programa comenzó con una formación teórica y para finales de 2022 habíamos formado a más de 161 mujeres. Lisbeth Almeida es una de estas mujeres.

Emigró a España desde Ecuador y durante 12 años había tratado de encontrar trabajo.

Se unió al programa de la Cruz Roja y ha sido empleada de Smurfit Kappa Córdoba durante más de un año. “Desde que me uní a Smurfit Kappa, me siento valorada y apoyada y tengo la posibilidad de seguir desarrollándome”, dice ella. “En el último año pasé de ayudar con varias tareas a tener una licencia para operar una máquina”, dice con orgullo.

Muchos otros sitios de Smurfit Kappa cuentan con programas similares. Nuestr molino de papel de Nettingsdorf en Austria y nuestra planta de corrugado en Culiacán en México se han centrado

**“Desde que me uní a Smurfit Kappa, me siento valorada y apoyada y tengo la posibilidad de seguir desarrollándome”.**

Lisbeth Almeida

**Nuestros sitios han desarrollado programas que hacen que el trabajo sea más accesible para todos.**

en mejoras en el lugar de trabajo que hacen que sea atractivo para las mujeres volver al trabajo después de la licencia por maternidad. Nuestra planta de corrugado Atlacomulco en México ha convertido en una prioridad garantizar que el sitio sea accesible para personas discapacitadas, mientras que nuestra planta de corrugado Lagamill en Suecia colabora con el municipio local Markaryd para emplear inmigrantes y apoyar su integración en su nuevo país de origen.

## Gente continuación

### Respondiendo a nuestros Grupos de Interés

	Lo Que Creemos	Lo que Nuestros Grupos de Interés Esperan de Nosotros	Nuestros Compromisos
<b>Valores de la Gente</b>	<p>Como empresa, nos esforzamos por crear un lugar de trabajo diverso donde todos tengan un verdadero sentido de pertenencia y puedan ser su auténtico yo en el trabajo todos los días.</p> <p>Con una fuerza de trabajo de aproximadamente 48.000 personas, fomentar la diversidad, la inclusión y la igualdad es importante para nosotros.</p> <p>Realmente valoramos nuestra diversa mezcla de gente, que aporta tanto a nuestra organización.</p>	<p>Nuestros grupos de interés esperan que seamos una fuerza unificadora para nuestras 48.000 personas en todo el mundo. Respetar sus derechos humanos y los de cualquier persona que entre en contacto con nuestra organización, proporcionando al mismo tiempo un ambiente de trabajo justo donde todos se sientan incluidos y respetados.</p>	<p><b>Compromiso #1:</b> Para el 2024, nos esforzamos por tener una representación femenina del 25% en los puestos gerenciales de todo el Grupo.</p> <p><b>Compromiso #2:</b> Proporcionar un servicio Speak Up donde nuestros empleados y todos los grupos de interés puedan reportar irregularidades o posibles irregularidades con plena confianza, asegurando que todas las denuncias se investiguen por completo y se actúe en consecuencia, de manera oportuna y profesional.</p>
<b>Estrategia de la Gente</b>	<p>Siempre ha sido la ambición de Smurfit Kappa ser reconocida como una empresa mundialmente admirada, un gran lugar para trabajar y un empleador de elección para los mejores talentos. Estas ambiciones no sólo se basan en el crecimiento de nuestro negocio, sino también en el entendimiento de que nuestro éxito está impulsado por nuestro equipo altamente valorado y motivado en todo el mundo.</p> <p>Nuestros empleados son el verdadero centro de nuestro negocio.</p>	<p>Nuestros grupos de interés esperan que seamos una organización de mejores prácticas en el contexto de nuestras interacciones diarias con nuestros empleados. Se espera que cumplamos nuestra promesa de ser un gran lugar para trabajar, ofreciendo programas de Formación y Desarrollo de alto nivel, y Recompensas y Reconocimientos.</p> <p>También se espera que seamos inclusivos con todos los empleados.</p>	<p><b>Compromiso #1:</b> Estamos comprometidos a entregar al menos un 3% de mejora cada dos años en la participación de los empleados hasta 2025 (encuestas MyVoice como referencia).</p> <p><b>Compromiso #2:</b> 100% de implementación de todos los programas de Aprendizaje y Desarrollo dentro de nuestra Academia Global Smurfit Kappa.</p>
<b>Salud, Seguridad y Bienestar</b>	<p>Como empresa industrial que opera en 36 países con alrededor de 48.000 empleados, somos responsables de la salud, la seguridad y el bienestar de un gran número de personas. En Smurfit Kappa, creemos que esto se extiende desde el trabajo hasta el hogar.</p> <p>Involucramos a nuestros empleados con políticas y procedimientos para entregar, innovar y producir en un entorno seguro.</p>	<p>Nuestros grupos de interés esperan de nosotros que proporcionemos un entorno de trabajo seguro y saludable, y que promovamos una cultura de salud y seguridad que abarque a todos los que trabajan con nosotros, ya sea directa o indirectamente.</p>	<p><b>Compromiso #1:</b> Reducir TRIR en al menos un 5% anualmente.</p> <p><b>Compromiso #2:</b> Mantener un lugar de trabajo productivo y seguro minimizando el riesgo de accidentes, lesiones y exposición a riesgos para la salud de todos los empleados y todos los subcontratistas, con el objetivo de un entorno de trabajo de cero accidentes.</p>
<b>Comunidades</b>	<p>Nos vemos como un 'buen ciudadano corporativo' en las comunidades en las cuales tenemos el privilegio de operar en todo el mundo, y tratamos activamente de hacer cambios positivos y duraderos.</p> <p>Apoyando la educación local, podemos fortalecer las comunidades al crear oportunidades para la generación de ingresos, la colaboración y la participación. Esto, a su vez, también puede proporcionar un grupo de talentos para nuestra futura fuerza laboral.</p>	<p>Nuestro impacto no debería ser sólo en la gente con la que trabajamos. Nuestras responsabilidades se extienden más allá, para apoyar a las economías y medios de vida locales, especialmente en zonas remotas con oportunidades limitadas de trabajo, donde somos un empleador importante.</p>	<p><b>Compromiso #1:</b> Nuestros programas de voluntariado para empleados apoyarán el tiempo libre pagado para que los empleados participen en las actividades comunitarias elegidas.</p> <p><b>Compromiso #2:</b> Entre 2020 y 2025, donaremos €24 millones para apoyar iniciativas sociales, ambientales y comunitarias (un 20% más que los cinco años anteriores).</p>

Clave Estado:

Mejora significativa  
necesaria



Mejora  
necesaria



Según lo previsto para  
lograr el objetivo



Progresos Realizados en 2022	Estado	Entregando para los ODS	Alcance
<p><b>Progresos realizados:</b> En 2022, logramos una representación femenina del 23,5% en puestos gerenciales.</p>		<p>Como un buen ciudadano corporativo, desempeñamos nuestro papel en la sociedad creando un trabajo decente para nuestro fuerte equipo de 48.000 personas. Estamos comprometidos a ofrecer igualdad de género, reducir la desigualdad social y garantizar que nuestros empleados tengan un salario justo y libertad para la asociación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las operaciones de Smurfit Kappa</li> </ul>
<p><b>Progresos realizados:</b> Se identificaron e investigaron a fondo 80 casos (FY 2022), con 11 de ellos fundamentados o parcialmente fundamentados.</p> <p>➔ Leer más en las <b>páginas 76-77</b></p>		<p>Smurfit Kappa contribuye a la realización de los siguientes ODS y metas:</p> <p>5.1, 5.2, 5.5, 5.B y 5.C 8.5, 8.7, 8.8 y 8.B 10.2</p>	
<p><b>Progresos realizados:</b> Logramos una mejora de 13 puntos porcentuales entre 2017 y 2021 de las encuestas de MyVoice de participación de los empleados.</p>		<p>Como empleador responsable, garantizamos una cultura de trabajo en la que todos los miembros de nuestro fuerte equipo de 48.000 personas se sientan comprometidos, apreciados tal como son y con un sentido de pertenencia. Ayudamos a nuestros empleados a hacer crecer sus carreras, y a desarrollar su potencial, y les recompensamos de forma justa por sus contribuciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las operaciones de Smurfit Kappa</li> </ul>
<p><b>Progresos realizados:</b> En 2022, se llevaron a cabo todos los programas de capacitación de la Academia Smurfit Kappa.</p> <p>➔ Leer más en las <b>páginas 78-85</b></p>		<p>Smurfit Kappa contribuye a la realización de los siguientes ODS y metas:</p> <p>8.5, 8.7, 8.8 y 8.B 10.2</p>	
<p><b>Progresos realizados:</b> Alcanzamos una reducción del 13,6% en 2022. Lamentablemente, tuvimos una fatalidad de un subcontratista en nuestras Operaciones Forestales en Colombia.</p>		<p>La seguridad y el bienestar de todos en nuestros sitios es parte de nuestros valores organizacionales. Nuestro enfoque también se extiende al bienestar en el lugar de trabajo y al equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p> <p>El enfoque de Smurfit Kappa sobre la seguridad y el bienestar tiene un impacto directo en los siguientes ODS y metas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todas las operaciones de Smurfit Kappa</li> </ul>
<p><b>Progresos realizados:</b> En 2022, tuvimos 277 accidentes de tiempo perdido (270 en 2021).</p> <p>➔ Leer más en las <b>páginas 86-91</b></p>		<p>3.3, 3.4, 3.5 y 3.9</p>	
<p><b>Progresos realizados:</b> Múltiples proyectos locales tuvieron lugar durante 2022.</p>		<p>Como buen ciudadano corporativo, desempeñamos nuestro papel en la sociedad creando trabajo decente y ofreciendo crecimiento económico en las comunidades donde estamos ubicados. Estamos comprometidos a ofrecer igualdad de género y reducir la desigualdad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empoderar a las personas en nuestras comunidades para que mejoren sus vidas, y donde el ciclo de la pobreza, las dificultades y la dependencia son un problema, nos proponemos ayudar a acabar con esto. Aplica a las comunidades locales o regiones donde estamos presentes.</li> </ul>
<p><b>Progresos realizados:</b> Invertimos €6,6 millones en proyectos sociales en 2022. Desde 2020-2022, hemos donado €18,4 millones de nuestro objetivo de €24 millones entre 2020-2025.</p> <p>➔ Leer más en las <b>páginas 92-97</b></p>		<p>El enfoque de Smurfit Kappa sobre las comunidades tiene un impacto directo en los siguientes ODS y metas:</p> <p>8.5 10.2</p>	

Gente continuación

# Valores de la Gente

Estamos comprometidos con la gestión de nuestros empleados de acuerdo con nuestros valores declarados. Reconocemos que la buena ciudadanía social, demostrada en nuestras interacciones con los empleados, los socios comerciales y las comunidades anfitrionas, es esencial para crear un futuro sostenible.

Smurfit Kappa fomenta la meritocracia y el respeto, en un ambiente de trabajo seguro y abierto. De conformidad con la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mantenemos los siguientes principios y condiciones en todos los países en los que tenemos presencia. Si bien nuestra política es seleccionar a la mejor persona para un puesto, por mucho, la mayor proporción de los puestos operativos de alto nivel están ocupados por gerentes locales.

## Respeto

Valoramos la contribución que nuestros empleados hacen a nuestra empresa. Smurfit Kappa está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo que es seguro, donde se respeta la individualidad, no es discriminatorio, nombra y promueve a la gente en función de su idoneidad, recompensa de manera justa, fomenta el desarrollo personal y profesional, y cuenta con mecanismos efectivos de comunicación.

Smurfit Kappa opera en países donde los pueblos indígenas tienen derechos sobre su tierra y cultura. Para nosotros, esto aplica a nuestras operaciones forestales en Colombia. Nuestro respeto por los derechos de los pueblos indígenas se ha cubierto en los procesos de gestión forestal sostenible certificados por FSC y se puede leer más sobre esto en las páginas 53-55. Para obtener más información sobre las actividades y participación con nuestras comunidades, lea el folleto Nuestra Comunidad Abierta en [www.smurfitkappa.com/sostenibilidad](http://www.smurfitkappa.com/sostenibilidad).

## No Discriminación

Smurfit Kappa prohíbe la discriminación por motivos de edad, discapacidad, fe, género, orientación sexual o identidad de género, unión civil o conyugal, responsabilidades parentales o de cuidado, raza (color, origen étnico o nacional, nacionalidad) u otra condición legalmente protegida en los países en los cuales realizamos negocios. Este compromiso se extiende a nuestros propios empleados y contratistas in situ, a través de proveedores externos y otros socios comerciales y a las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

## Trabajo Justo

Prohibimos el trabajo infantil. No emplearemos a nadie que esté por debajo de la edad mínima de abandono escolar o de la edad mínima de empleo en ningún país, y no se identificaron violaciones de esto en 2022. No toleramos el trabajo forzoso o el abuso físico, de nosotros mismos o de nuestros proveedores, contratistas, subcontratistas y otros con quienes hacemos negocios. En 2022, 41 de nuestras operaciones fueron sometidas a Auditorías de Comercio Ético de los Miembros de SEDEX, de las cuales 26 fueron auditorías por primera vez.

Además, hemos implementado autoevaluaciones en todo el Grupo en cada uno de nuestros sitios certificados por FSC que analizan la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las evaluaciones están siendo completadas por las propias operaciones locales y fueron auditadas como parte de las auditorías FSC CoC.

## Caso de Estudio

# MyHub: Adoptar un Futuro Digital de Recursos Humanos para Evolucionar nuestra Experiencia del Empleado

## Global

Como parte de nuestra estrategia y las prioridades globales de Recursos Humanos, durante 2022 comenzamos a diseñar y planificar el lanzamiento de un nuevo Sistema de Información de Recursos Humanos para todo el Grupo en Smurfit Kappa.

“Nuestro objetivo era diseñar un sistema que mejorara la experiencia general de nuestros empleados al empoderar a

nuestros gerentes para gestionar y planificar el desempeño, talento, compensación, participación y aprendizaje”, dice Catherine Paul, Socia Comercial Global de HRSI. “También dará a nuestros empleados autonomía sobre su experiencia laboral, permitiéndoles planificar su carrera sin importar en qué parte de su viaje se encuentren”.

Tras el lanzamiento de esta nueva plataforma, informes de datos superiores estarán disponibles, incluidos paneles de control y KPI estandarizados, que nos permitirán tomar decisiones basadas en datos, beneficiando así a todos nuestros grupos de interés.

Nuestro objetivo es entregar excelentes servicios de Recursos Humanos que impulsen los comportamientos correctos

### Cumplimiento de Prácticas de Adquisición

En todos nuestros procesos de adquisición, la debida diligencia implica el examen de las políticas y prácticas de la organización objetivo en materia de derechos humanos, anticorrupción y anti soborno. Examinamos su cumplimiento con las leyes locales, nacionales e internacionales, y la aplicación diaria de las mismas.

Si se produce cualquier incumplimiento grave de estas políticas y prácticas, la adquisición será reconsiderada.

### Libertad de Asociación y Representación Colectiva

Apoyamos el derecho de todos nuestros empleados a unirse a los sindicatos, y a que los representantes negocien en su nombre. Si la libertad de asociación y la negociación colectiva están restringidas, o los empleados no quieren pertenecer a un sindicato, trabajamos con ellos para establecer medios de representación mutuamente aceptables.

Nos aseguramos de que los representantes de los empleados no sufran ninguna desventaja o discriminación debido a su papel. En 2022, no hemos tenido un caso confirmado, donde se hayan denegado los derechos de asociación o negociación de ningún individuo o grupo de empleados. Los convenios colectivos, actualmente aplicables en aproximadamente el 90% de los sitios del Grupo y que cubren el 74% de nuestros empleados, son el resultado de negociaciones locales o nacionales en los países en cuestión.

En muchos países, Smurfit Kappa lleva a cabo consultas formales con los empleados a través de los Comités de Empresa locales (‘WCs). Se puede encontrar más información sobre estos comités en nuestro Informe Anual 2022 página 56. Las consultas formales de los empleados incluyen temas sobre las condiciones de trabajo, como salud y seguridad, períodos mínimos de notificación, y beneficios no incluidos en los acuerdos laborales básicos.

en nuestro negocio y brinden una excelente experiencia para los empleados. Esta nueva plataforma mejorará la capacidad de los equipos de Recursos Humanos para permitir que la empresa cumpla con su agenda estratégica. “Después de haber utilizado la plataforma para nuestras operaciones en Francia, me resultó fácil navegar y mejorar significativamente mis procesos de trabajo diarios”, dice Catherine.

### Ley de Esclavitud Moderna

Smurfit Kappa está sujeto a las disposiciones de la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido. Nuestros principios y políticas con respecto a nuestros empleados y proveedores fueron actualizados en 2018, para garantizar el cumplimiento. Consulte también nuestro Informe Anual 2022 página 58.

### Garantizar el Comportamiento Ético

Cada año, todos los gerentes y empleados del área de mercadeo en la empresa deben confirmar formalmente la adhesión a la política del Grupo de Ley de Competencia. Además, de éstos unos 6.000 empleados completaron un módulo de aprendizaje electrónico para el cumplimiento de la ley de competencia junto con una serie de otros seminarios y presentaciones.

También hemos seguido educando a los colegas sobre nuestro Código de Conducta y el servicio Speak Up. Fue lanzado a principios de 2020 con el fin de garantizar un proceso confidencial de los empleados para plantear problemas o asuntos que se alineen con los tres principios subyacentes del Código de Conducta de Smurfit Kappa: Cumplimiento de la ley, comportamiento ético y un compromiso con la calidad y el servicio.

Permite a todos los grupos de interés informar de manera fácil y confidencial cualquier problema o instancia de irregularidad, con un servicio disponible 24/7/365, garantizando a los usuarios la confidencialidad y/o el anonimato del usuario, así como la garantía de no represalias.

En los tres años transcurridos desde su creación, nos complace ver una mayor conciencia de nuestro sistema Speak Up. Nuestra gente entiende que está bien hablar y eso es lo que alentamos.

Nuestro objetivo para el sistema es garantizar que en cada sitio, cada uno de nuestros empleados conozca nuestro Código de Conducta y los servicios Speak Up con el fin de fomentar la transparencia

y promover un lugar de trabajo transparente y confiable. Cada caso informado al servicio Speak Up se procesa y analiza cuidadosamente en función de un conjunto de criterios básicos, que nos ayudan a decidir si se requieren acciones correctivas para mitigar más riesgos.

En Mayo de 2022, para aumentar la concientización y garantizar que todos los empleados comprendan completamente sus responsabilidades y la conducta esperada como ciudadanos corporativos responsables, lanzamos un nuevo programa de aprendizaje en línea. Este programa ofreció dos cursos diferentes, uno para empleados de oficina y otro para empleados en las plantas para apoyar el Código de Conducta y el servicio Speak Up.

Este programa guió a los empleados a través de los elementos del Código relevantes para ellos y finalizó con un cuestionario de conocimientos para evaluar la comprensión.

Hay ocho categorías de tipos de problemas generales cubiertos en el servicio Speak Up, siendo las tres más relevantes: 1) Fraude, Soborno y Corrupción; 2) Competencia y Antimonopolio; y 3) Quejas de Recursos Humanos, Igualdad de Oportunidades de ID&E, Acoso. En 2022, se informaron un total de 80 casos a través de nuestro servicio Speak Up. Hubo 11 casos fundamentados, de los cuales siete fueron de la categoría Reclamación de Recursos Humanos, Igualdad de Oportunidades de ID&E, Acoso. No hubo casos fundamentados de la categoría Fraude, Soborno y Corrupción y no hubo casos informados de la categoría Competencia y Antimonopolio. Todos los casos informados se investigaron a fondo y dieron como resultado 29 acciones correctivas o mejoras para abordar los casos fundamentados. Todos los casos fundamentados se evaluaron utilizando nuestra evaluación de materialidad formal y se determinó que no hubo casos materiales en 2022.



Gente continuación

# Estrategia de la Gente

Creemos firmemente que todos tienen talento y necesitan encontrar el lugar adecuado en la organización donde puedan expresar y alcanzar su máximo potencial. El enfoque principal de nuestra estrategia de la Gente es el área de gestión y desarrollo del talento.

Nuestra estrategia tiene como objetivo ayudarnos a atraer, retener, recompensar y desbloquear el talento y el potencial de las personas, desarrollando a nuestra gente para hacer crecer nuestro negocio y cumplir. Ésta se enfoca específicamente en:

1. Comprender las necesidades organizacionales y la estrategia de negocio
2. Identificar la estrategia de HR y las prioridades requeridas de la gente para ejecutar la estrategia del negocio
3. Definir la Hoja de Ruta de Recursos Humanos para garantizar que tenemos el 'capital humano' para abordar los desafíos empresariales y cumplir con la estrategia
4. Garantizar que los servicios y las capacidades de Recursos Humanos estén disponibles para las necesidades actuales y futuras del negocio

Nuestra Estrategia de la Gente tiene cuatro pilares clave:

- Experiencia de los Empleados para el Desempeño;
- Inclusión, Diversidad e Igualdad;
- Desarrollo de la Gente y Gestión del Talento; y
- Recompensas y Reconocimiento.

## Los Fundamentos de Nuestra Estrategia de Recursos Humanos

Estos cuatro pilares se sustentan en los fundamentos de nuestra estrategia de Recursos Humanos, que incluye nuestros compromisos de seguridad y bienestar, el marco legal que respalda nuestro negocio, incluido nuestro Código de Conducta, nuestro servicio ético Speak Up, nuestro compromiso con las relaciones con los empleados, la provisión de un Sistema de Información de Recursos Humanos de última generación y nuestro compromiso con las Comunicaciones Internas.

Nos enfocamos en estos cinco fundamentos para garantizar la salud y el bienestar de nuestra gente, la fiabilidad de nuestra información, la integridad de nuestra organización y para asegurar que nos comunicamos con todos nuestros colegas de manera consistente y oportuna. Esto nos proporciona un enfoque y una forma de trabajar, detrás de la cual toda la organización de Recursos Humanos está alineada. Por ejemplo, en Smurfit Kappa, cada reunión relevante comienza con una discusión sobre salud y seguridad.

## Experiencia de los Empleados para el Desempeño

Nuestro enfoque: Mantenernos conectados a nuestra gente para garantizar que se sientan seguros, apoyados y parte de una sólida comunidad global de Smurfit Kappa. También tenemos como objetivo garantizar que todas las comunicaciones se entreguen con una voz clara, en todos los niveles de nuestra organización, brindando al mismo tiempo la oportunidad para un diálogo bidireccional abierto y retroalimentación de los empleados.

Somos un equipo diverso en el contexto de los antecedentes y la experiencia de vida, pero también en términos de longevidad de servicio. Estamos orgullosos de que muchos empleados elijan quedarse con nosotros para la mayoría, si no todos, de sus carreras. Casi el 46% de nuestra fuerza laboral tiene una antigüedad que excede los 11 años, lo que proporciona una gran mezcla de experiencia en el lugar de trabajo.

Nuestra ambición es crear un diálogo bidireccional continuo para garantizar que nuestra gente comprenda nuestra estrategia y el papel que desempeñan en su entrega e inspirar a nuestra gente a desempeñarse al máximo todos los días. Creemos que las personas que se comprometen con la organización, junto con todos los que se unen a nosotros en su trayectoria profesional, merecen una vida laboral llena de momentos importantes, desde el día en que son contratados, hasta el momento en que abandonan la organización o cuando deciden retirarse.

## Progreso en 2022

Nuestra encuesta My Voice de 2021 mostró un crecimiento continuo en nuestros niveles de participación. Creemos que las razones de estas mejoras han sido el diálogo bidireccional y la estrategia de escucha que hemos empleado durante la pandemia. Esto fue liderado por nuestras encuestas de pulso y de toda la organización MyVoice. Los más de 40.000 comentarios recibidos por colegas como parte de nuestra encuesta de pulso MyVoice nos han brindado un enfoque real para nuestra estrategia de Recursos Humanos.

En 2021, nuestra encuesta de participación global MyVoice mostró un crecimiento de 13 puntos porcentuales\* en nuestro puntaje general de participación, lo que nos ha colocado por delante del promedio del sector industrial externo. Esto también incluyó un aumento de 11 puntos porcentuales entre nuestros empleados 'altamente comprometidos'.

También vimos niveles de participación sólidos entre nuestros ejecutivos de alto nivel y líderes de más del 95%, con gerentes que reportaron niveles en la región del 75%. Además, no observamos diferencias sustanciales en los niveles de participación entre los grupos de género y edad, lo que respalda nuestro enfoque de centrarnos en todo nuestro talento diverso en todo el negocio.

Permanencia de la fuerza laboral superior a 11 años, casi  
**46%**

**20%**  
mujeres en la fuerza laboral total

\* Los cambios porcentuales se informan a menos que se indique lo contrario como un cambio de punto porcentual.

# Nuestra Estrategia de Recursos Humanos



## Desarrollo de la Gente y Gestión del Talento



**Nuestra Ambición:**  
Ayudar a nuestra gente a hacer crecer sus carreras y desarrollar su potencial, para que podamos realizar nuestra ambición para ellos y la organización, a medida que avanzamos.

## Experiencia de los Empleados para el Desempeño



**Nuestra Ambición:**  
Crear un diálogo bidireccional continuo, para garantizar que nuestra gente entienda nuestra estrategia y el papel que desempeñan en su entrega, e inspirarlos para que se desempeñen al máximo todos los días.

## Inclusión, Diversidad e Igualdad



**Nuestra Ambición:**  
Crear un lugar de trabajo inclusivo donde todos tengan un verdadero sentido de pertenencia y puedan ser auténticos en el trabajo cada día.

## Recompensas y Reconocimiento



**Nuestra Ambición:**  
Atraer, retener y reconocer a nuestros empleados, a través de prácticas laborales competitivas. Asegurarse de que las personas no sólo sean recompensadas adecuadamente desde una perspectiva monetaria, sino que también vean sus logros reconocidos y valorados en el lugar de trabajo.



Salud, Seguridad y Bienestar

Marco Legal

Relaciones con los Empleados

Sistemas de Información de Recursos Humanos

Comunicaciones Internas

Los resultados también generaron sólidos aumentos de entre el 10% y el 18% en todos los aspectos de la experiencia de los empleados, que incluye áreas clave como Liderazgo (+11%), Compañía (+16%), Infraestructura (+18%), Talento y Desarrollo (+11%) y Reconocimiento (+16%). Salud y Seguridad y el apoyo continuo de COVID-19 fueron calificadas entre nuestras principales fortalezas, particularmente importantes para nosotros con la pandemia global aún presente.

La comunicación con nuestros 48.000 empleados en todos sus diferentes idiomas se ha convertido en la norma y no en la excepción, y garantiza que todas las iniciativas comerciales clave se comuniquen en todos los niveles de la organización. Esto da como resultado que tanto el personal de la oficina como el de la planta estén informados de todas las iniciativas clave. Hemos apoyado aún más este enfoque multilingüe mediante la creación de nuevos canales de comunicación, tanto digitales como tradicionales, para garantizar que nuestros mensajes lleguen a todos los rincones de la organización.

Durante los últimos seis meses, hemos estado planeando el desarrollo de una aplicación para empleados para brindar a todos los colegas acceso instantáneo a comunicaciones oportunas y una experiencia mejorada para los empleados en sus respectivos idiomas. La selección de un proveedor de aplicaciones para empleados ahora está completa y esperamos probar este nuevo canal durante 2023. Esto facilitará la información en todos los niveles de la organización con sólo tocar un botón para que nuestros empleados accedan cuando y donde les convenga.

Además, en el tercer trimestre de 2022, lanzamos MyHub, nuestro primer Sistema de Información de Recursos Humanos para toda la empresa. MyHub es una herramienta en línea que digitalizará nuestros procesos clave de Recursos Humanos, ayudándonos a proporcionar una mejor experiencia para los empleados. También facilitará mejores decisiones de personas para garantizar que tengamos las personas adecuadas en el lugar correcto para cumplir con nuestro negocio.

En Septiembre de 2022, llevamos a cabo Conferencias de Gestión Global en persona en Miami y Viena, con el tema 'Abraza Nuestro Futuro'. Como equipo directivo, nos conectamos con nuestra estrategia para los próximos años y reconocimos unánimemente la importancia de hacer esas conexiones en persona.

Nuestro compromiso de desarrollar aún más la experiencia de nuestros empleados en Smurfit Kappa continúa y, a medida que avanzamos en este nuevo mundo laboral, tenemos la intención de invertir más y priorizar nuestros esfuerzos para escuchar lo que nuestra gente necesita para tener éxito.

## Gente continuación

### Inclusión, Diversidad e Igualdad

Nuestra ambición es crear un lugar de trabajo inclusivo donde cada uno de nosotros se sienta incluido, apoyado y respetado en nuestro trabajo diario. Realmente valoramos la diversidad de nuestros 48.000 empleados que aportan tanto a nuestra organización en términos de cultura, perspectiva, liderazgo y pensamiento innovador.

Aceptar y celebrar estas diferencias es un componente central de nuestro programa EveryOne, nuestra Inclusión, Diversidad e Igualdad ('ID&E'). Hemos continuado avanzando en nuestro compromiso de fomentar una cultura inclusiva, donde todos los empleados puedan prosperar y contribuir a nuestro éxito.

### Progreso en 2022

Con nuestros ambiciosos planes para ID&E en Smurfit Kappa en mente, hemos estado en un viaje acelerado para cambiar muchas de las iniciativas dentro de nuestro programa EveryOne.

Trabajando juntos, con el compromiso y esfuerzos significativos de nuestros equipos en todo el mundo, muchas de las áreas clave de enfoque de ID&E en los últimos años se han logrado colectivamente. Algunos ejemplos incluyen la formación del Consejo Ejecutivo ID&E del Grupo, estableciendo y definiendo nuestras cinco comunidades diversas, comunicaciones mejoradas de ID&E y participación de los empleados, y la finalización de nuestra reciente encuesta de conocimientos de ID&E Discovery.

Nuestras cinco comunidades diversas: Discapacidad, Familia y Edad, Género, LGBTQ+ y Aliados y Origen, Raza y Etnia, fueron elegidas para reflejar y representar a nuestros colegas en Smurfit Kappa. Centraremos nuestras ambiciones en estas cinco comunidades y apoyaremos a cada una de ellas con un programa de aprendizaje y actividad durante los próximos años.

Durante el año, nos reunimos para celebrar una serie de eventos ID&E, entre ellos el Día Internacional de la Mujer (Marzo), Orgullo (Junio), el Día Mundial de la Salud Mental (Octubre), el Día Internacional del Hombre (Noviembre) y el Día Internacional de la Persona con Discapacidad (Diciembre).

Celebrar estos eventos nos ayuda a crear conciencia sobre nuestros programas de igualdad, al mismo tiempo que educa e inspira a todos a enfocarse y participar en nuestra agenda más amplia de ID&E.



### Caso de Estudio

## Desarrollo de Nuestro Programa EveryOne (ID&E) – Encuesta Discovery 2022

Desde la introducción de nuestros cinco pilares comunitarios en nuestro programa EveryOne en 2021, hemos continuado implementando nuestros ambiciosos planes para ID&E en Smurfit Kappa.

En toda la organización tenemos un compromiso fuerte y ambicioso con ID&E, con una estrategia clara y un patrocinio de alto nivel. Nuestro enfoque EveryOne se ha construido de abajo hacia arriba, con la voz de nuestros colegas.

Una de nuestras áreas de enfoque clave para 2022 fue comprender realmente cómo se sentían nuestros diversos empleados acerca de la inclusión en el lugar de trabajo. Era importante buscar las opiniones y los comentarios de los empleados, por lo que nos embarcamos en una estrategia de escucha en toda la organización mediante el desarrollo de una encuesta confidencial y anónima de Inclusión, Diversidad e Igualdad, llamada EveryOne Discovery. Esta fue la primera vez que se llevó a cabo una

iniciativa de este tipo en Smurfit Kappa, y nuestros empleados la recibieron con agrado, ya que les brindó la oportunidad de expresar sus opiniones y sentimientos.

Durante un período de tres semanas en Mayo, casi 8.000 colegas participaron en este proceso de descubrimiento voluntario, y reportaron más de 9.000 comentarios de empleados para ayudarnos a planificar nuestra hoja de ruta de tres años para ID&E en Smurfit Kappa.

Cada uno de estos eventos se celebró en toda la organización con muchas actividades locales. También lanzamos y organizamos 'SK RISE', nuestro primer programa de desarrollo femenino.

En cuanto a los objetivos de diversidad de género que establecimos como parte de nuestros compromisos 'Better Planet 2050', a finales de 2022, las empleadas representaban el 20% de nuestra fuerza laboral total, mientras que la representación femenina en la gerencia y el Comité Ejecutivo ha aumentado hasta el 23,5% y el 38,5%, respectivamente.

En el momento de la publicación de este informe, la representación femenina a nivel de la Junta Directiva es del 38,5%, lo que demuestra el progreso en nuestro camino hacia un mejor equilibrio de género y entrega de nuestros compromisos.

**Áreas de Enfoque de EveryOne**



**“La representación femenina en la gerencia y el Comité Ejecutivo ha aumentado hasta el 23,5% y el 38,5%, respectivamente”.**

Como resultado de la retroalimentación, creamos planes para avanzar en nuestro viaje de ID&E con nuestros empleados involucrados que se centrarán inicialmente en cuatro áreas clave:

- 1 Programa de eventos de educación y sensibilización ID&E
- 2 Infraestructura inclusiva
- 3 Reclutamiento inclusivo
- 4 Trabajo inteligente: el futuro del trabajo



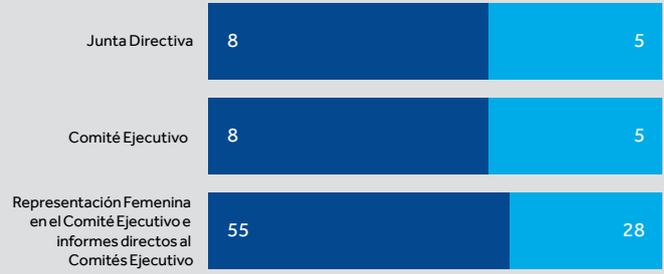
# Gente continuación

## Diversidad del Equipo Ejecutivo

Participamos en la Revisión de Mujeres Líderes del FTSE que establece recomendaciones para que las empresas del FTSE 350 mejoren la representación de las mujeres, tanto en su comité ejecutivo como en los informes directos a este comité. También tomamos nota de los requisitos de la Autoridad de Conducta Financiera sobre diversidad e inclusión en las juntas y comités ejecutivos que cotizan para tener al menos un 40% de representación femenina en las juntas para los años financieros que comiencen a partir del 1 de Abril de 2022. La Junta espera estar en línea con el nuevo objetivo tras la AGM en Abril de 2023, con un 45% de representación femenina en la Junta. Esto sigue al reciente nombramiento de Mary Lynn Ferguson-McHugh y al anuncio en Diciembre de 2022 de que John Moloney y Gonzalo Restrepo se retirarán de la Junta al concluir la próxima AGM.

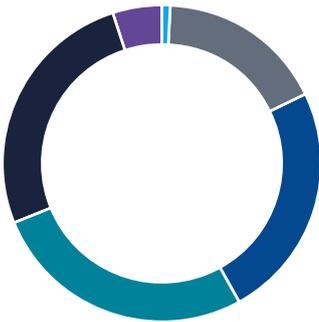
La Revisión de Mujeres Líderes del FTSE 2022 se publicó en Febrero de 2023 y representa a las mujeres en las Juntas al 11 de Enero de 2023, y alta dirección a 31 de Octubre de 2022.

### División de la Diversidad de Género



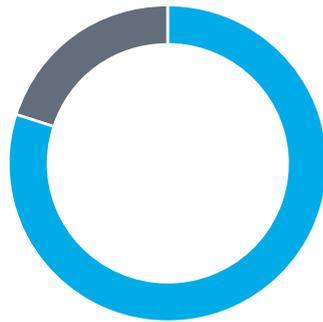
Clave:  
● Hombre ● Mujer

### Empleados por Grupo de Edad



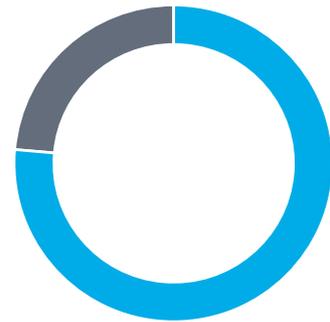
Clave:  
● < 20 años - 1%  
● 21-30 años - 17%  
● 31-40 años - 24%  
● 41-50 años - 27%  
● 51-60 años - 26%  
● 60+ años - 5%

### Total de Empleados por Género



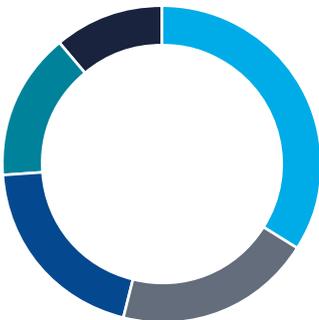
Clave:  
● Hombre - 80%  
● Mujer - 20%

### Gerencia por Género



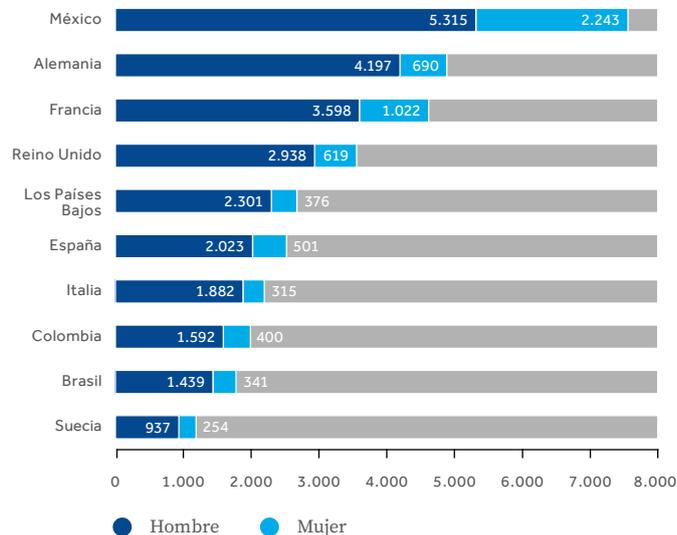
Clave:  
● Hombre - 76,5%  
● Mujer - 23,5%

### Duración del Servicio



Clave:  
● < 5 años - 34%  
● 5 a 10 años - 20%  
● 11 a 20 años - 20%  
● 21 a 30 años - 15%  
● +30 años - 11%

### Top 10 Países, Total de Empleados por Género





# 21 años

del programa AMD  
de Smurfit Kappa

## Caso de Estudio

# AMD: Un Enfoque Híbrido para el Desarrollo del Talento

## Global

Durante 21 años, nuestro Programa de Desarrollo de Gestión Avanzada (‘AMD’) ha sido una parte clave del programa de desarrollo de talentos de la Academia de Smurfit Kappa. Apoya a futuros líderes de alto potencial con las habilidades, el conocimiento y la experiencia para acelerar su crecimiento y asumir roles más importantes en la organización.

“En 2021, debido a la pandemia, el programa se llevó a cabo virtualmente con gran éxito”, explica Deirdre Cregan, Directora de Talento e Inclusión del Grupo. “Sin embargo, los participantes perdieron la oportunidad de construir sus redes y el aprendizaje informal entre ellos y líderes sénior que tiene

lugar durante las pausas para el café y las cenas”.

El programa de tres partes fue una oportunidad ideal para probar un nuevo enfoque Híbrido. “Tomamos todos los aprendizajes de un año de aprendizaje virtual para ejecutar la Primera Parte del programa como una experiencia virtual atractiva e interactiva”, dice Deirdre. La Segunda Parte tomó lugar en persona en Dublín en nuestra sede global, mientras que la Parte Tres concluyó en Enero de 2023 en Ámsterdam en nuestra sede Europea.

Si bien este nuevo enfoque nos ayuda a hacer que el programa sea más

sostenible desde la perspectiva de los viajes, también hace que el programa sea más inclusivo para aquellos que no pueden pasar demasiado tiempo lejos de sus responsabilidades personales.

“Este nuevo enfoque ha sido un gran éxito y desde entonces se ha replicado en nuestros otros programas de la Academia”, agregó Deirdre.

## Gente continuación

### Desarrollo de la Gente y Gestión del Talento

Seguir apoyando y desarrollando la cultura y la práctica de la gestión del talento en la organización es fundamental para nuestro éxito y reconocemos que es lo que garantizará un alto desempeño y la continuación de los valores y la cultura, lo que sustenta nuestra organización. Además, al enfocarnos en el talento teniendo los planes de sucesión correctos, nos aseguraremos de poder seguir ocupando posiciones operativas y estratégicas clave. Esto nos ayudará a entregar a las personas adecuadas, con el conjunto de habilidades adecuadas, para nuestros diversos roles a medida que surjan, con el fin de garantizar nuestro éxito continuo.

Este enfoque de la gestión del talento ha proporcionado muchos líderes para la organización. Han construido y crecido sus carreras a lo largo de muchos años, con una permanencia promedio de 17 años entre esta cohorte de Liderazgo. Un número significativo de ellos se unieron a nosotros directamente desde la universidad y han construido sus carreras a través de una mezcla de programas de aprendizaje y desarrollo internos y externos, así como la vida real y la formación en el trabajo.

Creemos que es parte de nuestro papel asegurar que, independientemente de quién se una a nuestra organización, en cualquier etapa de su carrera, nuestros programas de aprendizaje y desarrollo les dotarán de habilidades y experiencias que serán aplicables en el futuro. Este enfoque en la capacitación está respaldado por el diálogo de desempeño continuo y la retroalimentación de 360 grados para nuestros equipos senior. Todo ello dirigido a apoyar su trabajo y su vida personal, tanto dentro como fuera de Smurfit Kappa.

### Progreso en 2022

Nuestra agenda de talento continúa centrándose en garantizar que contamos con las personas adecuadas, para satisfacer las necesidades futuras de la organización. Nuestro ciclo de talento integra la identificación de talentos, la planificación de la sucesión y el desarrollo de talentos para garantizar que invertimos en nuestra gente y los apoyamos para lograr sus ambiciones profesionales.

En 2022, por segunda vez, llevamos a cabo un ciclo de planificación de talento global completo para nuestros top 500 de la comunidad de líderes. El ciclo de este año se basó en el ejercicio completado en 2020 y en el trabajo que hicimos en 2021 para centrarnos en el desarrollo profesional. Nuestro enfoque en el desarrollo de talentos específicos durante los últimos dos años ha visto varios movimientos exitosos de talentos internos hacia las vacantes.

La Academia de Aprendizaje Global de Smurfit Kappa es una importante fuente de desarrollo para nuestra gente y en 2022 ampliamos nuestra oferta, con un nuevo programa en nuestro plan de estudios para apoyar el talento femenino - SK RISE. También aprovechamos nuestra experiencia de aprendizaje virtual para rediseñar nuestros programas como experiencias híbridas. Nuestros programas se rediseñaron cuidadosamente para aprovechar al máximo tanto de un entorno virtual donde los asistentes podían conocer a un conjunto más amplio de personas de toda la empresa y una experiencia en persona, que se centró en la conexión y el aprendizaje interpersonal.

También nos complació ver que cuatro cohortes de Open Leadership (en asociación con INSEAD), nuestro programa insignia de desarrollo de liderazgo senior, finalmente completaron su programa luego de retrasos como resultado de COVID-19. Además, hemos iniciado una nueva asociación con Harvard Executive Education en Boston, donde un número selecto de altos ejecutivos asistirá a programas de desarrollo ejecutivo de acuerdo con sus planes de desarrollo y requisitos de planificación de sucesión.

Aplicantes femeninas a SK RISE

500+

### Caso de Estudio

## SK RISE – Programa de Desarrollo Femenino

Este año nos enorgulleció agregar un nuevo programa a nuestro catálogo de la Academia de Aprendizaje Global de Smurfit Kappa: SK RISE.

Desarrollado con la retroalimentación del talento femenino en la organización, SK RISE es un programa de desarrollo para empleadas, diseñado para apoyar su carrera y sus aspiraciones de desarrollo personal.

El programa se lanzó el Día Internacional de la Mujer de 2022 y abrimos la convocatoria para la auto nominación en Abril de 2022. Casi 500 empleadas se postularon para el programa, de las cuales 32 fueron seleccionadas para participar.

El programa, impartido por nuestro socio de aprendizaje, el Irish Management Institute, se compone de tres módulos, cada uno compuesto por cuatro partes: 1) un módulo de aprendizaje centrado en aprendizajes clave para mujeres profesionales, 2) un líder destacado donde un líder de SK compartió su experiencia sobre el tema del módulo, 3) una sesión de tutoría entre pares donde los participantes del grupo se apoyaron entre sí en grupos pequeños para trabajar a través de sus desafíos y 4) una sesión de mentoría uno a uno con un líder de la empresa.

“El programa SK RISE me permitió expandir mi red de mujeres en todo el Grupo Smurfit Kappa”, dice Gillian Clohessy, Gerente de Impuestos del

Grupo, “La experiencia me ayudó a superar las creencias limitantes, comprender mi impacto personal, así como darme un enfoque renovado de mis objetivos profesionales”.

Además del programa SK RISE, también organizamos un taller virtual sobre resiliencia para apoyar a quienes no habían sido seleccionadas para asistir al programa piloto SK RISE en su primer año. Sus nominaciones se considerarán para la selección en 2023, cuando tenemos planes de entregar dos programas SK RISE; un segundo programa en Inglés y una versión en Español.

Estos programas a nivel de Grupo son sólo una muestra del trabajo que se lleva a cabo para apoyar el desarrollo de nuestra gente. Muchos otros programas de capacitación y desarrollo se llevan a cabo a nivel regional, nacional y local. En total, 190 empleados participaron en uno de nuestros seis programas de la Academia Smurfit Kappa realizados en 2022, para un total de 8.037 horas de capacitación o 42,3 horas por persona.

### Recompensas y Reconocimiento

Nuestra ambición es atraer, retener y reconocer a nuestros empleados a través de prácticas de trabajo competitivas, y asegurarnos de que las personas no sólo sean recompensadas adecuadamente desde una perspectiva monetaria, sino que también vean sus logros reconocidos y valorados en el lugar de trabajo. Nuestra política de compensación garantiza que paguemos por encima del salario mínimo en todos nuestros 36 países, ofreciendo recompensas a los empleados que consideran métricas y puntos de referencia de salarios dignos.

Reconocemos el éxito de nuestra gente en una variedad de formas diferentes, porque las personas se sienten recompensadas y son motivadas de diferentes maneras. El reconocimiento puede ser cualquier cosa, desde un simple agradecimiento de los compañeros de trabajo, hasta una historia de éxito publicada en la intranet de Smurfit Kappa.

Hay muchas formas de comunicar a nuestros empleados que los respetamos y valoramos. Por ejemplo, tenemos estructuras salariales competitivas alineadas con los estándares del mercado, múltiples oportunidades de ascenso profesional, un compromiso con la movilidad global, una comunicación fácil de entender de los paquetes de recompensas; así como una política de agradecer abiertamente a nuestros colegas por ir más allá de lo esperado.

### Progreso en 2022

En 2022, continuamos desafiándonos para garantizar que los beneficios de compensación que ofrecemos en todos los niveles de nuestra organización en términos de nuestros paquetes de Recompensas y Reconocimientos sean justos, competitivos y se comparen favorablemente con el mercado.

Es crucial que nuestros Programas de Recompensa y Reconocimiento estén alineados para asegurar que nuestra gente pueda ver un vínculo claro entre su paquete de compensación y su desempeño, especialmente cuando se desempeñan por encima y más allá de lo que se espera. Al establecer nuestros paquetes de recompensas, Smurfit Kappa toma en consideración el desempeño del empleado, datos de referencia externos para su papel en empresas de tamaño y alcance similares, a la vez que asegura la equidad interna dentro del Grupo.

En 2022, comenzamos a digitalizar nuestros procesos de Recompensas y Reconocimientos. Nuestros líderes completarán todos los detalles necesarios para el proceso en el nuevo Sistema de Información de Recursos Humanos, MyHub. Este piloto proporcionará a la organización un enfoque escalable, compatible y confidencial para el proceso.

Como una organización, estamos comprometidos con la igualdad salarial de género y continuaremos monitoreando proactivamente la remuneración de los colegas masculinos y femeninos, en roles similares, para asegurar que sea comparable. Durante varios años bajo la legislación del Reino Unido, los empleadores con más de 250 empleados están obligados a publicar los principales indicadores de sus diferencias salariales entre los géneros y nuestro negocio continúa mostrando mejora.

Adicionalmente, para Diciembre de 2022 se convirtió en un requisito para las organizaciones con 250 o más empleados publicar métricas de brecha salarial de género en Irlanda.

Si bien no es un requisito para Smurfit Kappa, ya que ninguna de nuestras empresas en Irlanda tiene más de 250 empleados, hemos publicado voluntariamente nuestro primer Informe de Brecha Salarial de Género, que ha demostrado que en todas nuestras empresas Irlandesas tenemos una Brecha Salarial de Género (promedio) del 1,6%. Esto significa que el salario medio (promedio) de los hombres en Smurfit Kappa Irlanda es superior al salario medio (promedio) de las mujeres en un 1,6%.

Nuestra brecha salarial media del 1,6% se compara favorablemente con el mercado en general. Reconocemos que industrias como en la que operamos, históricamente han atraído a un número menor de colegas femeninas. En ese sentido, es positivo poder demostrar una Brecha Salarial de Género muy limitada dentro de Smurfit Kappa Irlanda. Sin embargo, una serie de medidas que tenemos o planeamos implementar para abordar esta brecha se describen en nuestro Informe de Brecha Salarial de Género de Smurfit Kappa Irlanda 2022, que se puede encontrar en nuestro sitio web: [smurfitkappa.com](http://smurfitkappa.com)

El Grupo también está muy enfocado en garantizar que las relaciones positivas entre los empleados y los sindicatos se mantengan con los más altos estándares, para que podamos garantizar Convenios Laborales Colectivos justos y sostenibles.

Los objetivos de nuestra Política de Recompensas son:

- 1 Crear un marco que permita al Grupo atraer y retener a los empleados con talento;
- 2 Motivar a los empleados en todos los niveles de la organización para lograr los objetivos estratégicos del Grupo;
- 3 Proporcionar recompensas y beneficios competitivos que están claramente vinculados al desempeño; y
- 4 Digitalización de nuestros procesos clave.

### Pago Justo, Compensación y Beneficios

Proporcionamos salarios competitivos para garantizar beneficios de compensación justos en todas nuestras localidades. Aplicamos el principio de 'mismo trabajo, mismo salario', y no discriminamos por género en el salario, beneficios o cualquier otra consideración.

Smurfit Kappa ofrece una gama de beneficios para los empleados, como el permiso parental dentro de las legislaciones locales y, dependiendo de nuestros países, las pensiones y los seguros de vida forman una parte integral de los paquetes de remuneración.

Nuestra política de compensación garantiza que paguemos por encima del salario mínimo en todos nuestros 36 países.

En todos nuestros países ofrecemos beneficios básicos similares a nuestros empleados, de tiempo completo, temporales y de medio tiempo. Los beneficios dependen de los sistemas locales de seguridad social y los requisitos legislativos que varían entre países. Debido a los períodos de adjudicación, los beneficios de propiedad de acciones, cuando se ofrecen, no son aplicables a los empleados temporales.

Gente continuación

# Salud, seguridad y bienestar

Tener productos fabricados en un entorno seguro y saludable es importante para todos nuestros grupos de interés, especialmente para nuestros empleados, sus familias y las comunidades en las que operamos. Por lo tanto, la seguridad y el bienestar de nuestra fuerza laboral es algo que nos tomamos muy en serio.

La salud, la seguridad y el bienestar de nuestros equipos en todo el mundo es el fundamento de cómo opera Smurfit Kappa y también el corazón de nuestra responsabilidad social corporativa. Es parte de nuestra cultura y se consolida en nuestros valores organizacionales de: Seguridad, Integridad, Lealtad y Respeto. De hecho, nuestra visión es asegurar que todos los días, cada empleado de Smurfit Kappa regrese a casa de manera segura con sus familias.

Este concepto se aplica por igual no sólo a nuestros propios empleados, sino también a los contratistas, subcontratistas y cualquiera que visite nuestros sitios. Operar un modelo de negocio global e integrado significa que tenemos un conjunto de procedimientos y sistemas de gestión de salud y seguridad, que pertenecen y son gestionados por países o clústeres, que abarcan todas nuestras operaciones, desde los sitios de producción hasta las oficinas. Los equipos locales de salud y seguridad se aseguran de que cumplimos con la legislación local, pero también se adhieren a las políticas del Grupo y los protocolos de auditoría. Nuestros protocolos de salud y seguridad describen

los procesos para identificar y evaluar los riesgos sobre los peligros para la salud y la seguridad y están disponibles en nuestro sitio web [smurfitkappa.com](http://smurfitkappa.com).

Nuestra Iniciativa Safety for Life ha identificado seis áreas de alto riesgo para las cuales se han desarrollado herramientas específicas para promover una sólida gestión de riesgos y opciones seguras en el trabajo. Estas áreas son: Aislamiento de Energía; Gestión de Contratistas; Contacto con Máquinas en Movimiento; Interacciones de Personas y Vehículos; Almacén y Patios traseros; y Trabajo en Alturas.

## Enfoque en el Comportamiento

La salud, la seguridad y el bienestar es una mentalidad, y nuestro enfoque es integrar profundamente un enfoque de seguridad en la cultura de la empresa para cumplir con nuestra aspiración de eliminar todos los incidentes y accidentes graves de nuestras operaciones. Creemos que una salud y seguridad sólidas se trata de decisiones, responsabilidades y acciones individuales y colectivas. Nuestra Iniciativa Safety

for Life hace esto mediante la creación de un vínculo emocional entre las decisiones que tomamos en el trabajo y cómo eso afecta las decisiones que podemos tomar en nuestra vida personal. Del mismo modo, también apoyamos la elección de un estilo de vida saludable, ya que eso también impacta en el bienestar de nuestros empleados en el trabajo y en el hogar.

Además de nuestras nuevas formas de trabajo COVID-19, también mantuvimos nuestro enfoque en nuestro negocio como progreso habitual, y continuamos ofreciendo nuestros principales programas de Seguridad y Bienestar, incluyendo la “Seguridad para Líderes” en todas nuestras operaciones. Este programa ayuda a construir la resiliencia, el pensamiento conjunto y el buen trabajo en equipo, en un momento en que realmente se necesita. En las Américas, lanzamos una Iniciativa de Seguridad Conductual en 2021 – Capacitación en Confiabilidad Humana – con el fin de mejorar la cultura de seguridad y el liderazgo, en particular, los líderes operacionales de primera línea, que continuó en 2022.

## Nuestras Seis Áreas de Alto Riesgo



**“Creemos que una salud y seguridad sólidas se trata de decisiones, responsabilidades y acciones individuales y colectivas”.**

## Caso de Estudio

## Ángeles Guardianes en Smurfit Kappa Querétaro México

Involucrar a todos los empleados en el sitio fue el centro de la idea de Smurfit Kappa Querétaro cuando comenzaron su Programa Ángel Guardián en 2022. El propósito del programa es que todos se sientan atendidos, escuchados, y siempre protegidos.

Para que esto suceda, la planta de corrugado ha creado una función designada en la que un miembro del personal supervisa el programa, trabajando como el Ángel Guardián del mes.

El Ángel de la Guarda seguirá un procedimiento desarrollado para el programa como recorrer la planta y buscar cualquier necesidad de seguridad y bienestar, hablar con colegas, recopilar ideas y sugerir mejoras. Cada mes se elabora un informe basado en los hallazgos del Ángel Guardián. Estos pueden ser resueltos por la planta o seguidos por el próximo Ángel Guardián para mantener la consistencia del buen trabajo.

“Al tener Ángeles Guardianes en el sitio, hemos notado que pequeñas acciones como escuchar y hacer algunos pequeños cambios de reorganización, como reubicar artículos a lugares menos peligrosos, mejora el ambiente de trabajo, previene incidentes y aumenta la participación para ser el mejor lugar para trabajar”, dice Fernanda Zuñiga, Gerente de Recursos Humanos del sitio.

## Caso de Estudio

## Cómo Liderar la Seguridad y el Bienestar Argentina y Chile

Trabajar en el comportamiento es el centro de la estrategia de Salud y Seguridad de Smurfit Kappa, y el buen comportamiento comienza desde arriba. Los clústeres de Smurfit Kappa Central, Argentina y Chile diseñaron e implementaron una estrategia de aprendizaje bajo el tema ‘Cómo anticipar errores y violaciones’ para promover la toma de decisiones seguras y orientadas a la salud.

“Queremos ser una organización que aprenda y reflexione críticamente sobre los errores y los comportamientos que establecen patrones detrás de ellos”, dice Claudio Martines, Gerente del Clúster de H&S para Argentina y Chile. “Mejorar el análisis causal de los incidentes y comprender y anticipar el error humano ayuda a garantizar que los accidentes en el lugar de trabajo no se repitan”, continúa Oscar Velasco, Gerente de Clúster de H&S para el clúster Central.

Creamos un entorno de aprendizaje virtual, utilizando incidentes que habían ocurrido en el pasado para educar a nuestros líderes en el uso de diferentes conjuntos de herramientas y habilidades de comunicación para prevenir futuros incidentes. Los elementos clave de la formación incluyen la comprensión del comportamiento humano, la creación de redes de confianza, la investigación fiable de accidentes y las intervenciones positivas. Con los aprendizajes de la capacitación, nuestro objetivo es una transformación duradera en el comportamiento.

El programa comenzó en el Clúster Central en donde a finales de 2022 ya teníamos 700 líderes capacitados, y se capacitarán otros 700 en Argentina y Chile en 2023.



700

líderes capacitados en 2022

## Gente continuación

El bienestar de nuestros empleados es fundamental en nuestra agenda. En 2020, lanzamos un nuevo Programa de Asistencia al Empleado ('EAP') y lo hemos puesto a disposición de todos nuestros colegas Europeos y sus familias. El programa se puso a prueba en la región de las Américas en México y ahora se ha implementado en todos los países de las Américas. Esto significa que ahora tenemos un programa EAP en marcha en toda la organización. El programa EAP está disponible para todos los empleados de Smurfit Kappa, independientemente de si el empleado ha sido contratado por Smurfit Kappa o por una agencia.

### Política de Salud y Seguridad

Revisamos y mejoramos continuamente nuestras prácticas y desempeño de Salud y Seguridad, para avanzar hacia nuestra visión. Sabemos que hacer lo correcto de la manera correcta, con integridad y respeto, es necesario para involucrar a nuestros empleados y crear un negocio exitoso basado en la confianza. Smurfit Kappa tiene un enfoque estructurado para la salud y seguridad, a través del cual mejoramos continuamente nuestro desempeño en seguridad.

Es nuestra política:

- Promover una cultura de apoyo centrada en la apertura, la participación y la dignidad en el lugar de trabajo; todos somos responsables de la salud, seguridad y bienestar de cada uno;
- Proporcionar retroalimentación constructiva al éxito y a las dificultades en igual medida. Cuidamos a nuestros empleados y esperamos que se cuiden unos a otros, al hablar cuando notan que algo que sienten que no es seguro o que dañaría la salud o el bienestar de cualquier persona;



- Revisar los incidentes en el lugar de trabajo para que haya un reporte consistente, investigación y, cuando sea apropiado, identificación de oportunidades de mejora que fortalezcan nuestros sistemas de gestión de salud y seguridad y bienestar;
- Cumplir con todos los requisitos legales aplicables e implementar buenas prácticas de salud, seguridad y bienestar mediante el despliegue efectivo de nuestros sistemas de gestión de salud y seguridad;
- Asegurar que todos los gerentes de línea fomenten un ambiente de trabajo donde cada miembro de la fuerza laboral, incluidos los contratistas, comprenda su papel en la salud, la seguridad y el bienestar y cumpla con sus responsabilidades individuales;
- Asegurar de que todos los gerentes operacionales asuman la responsabilidad de la implementación, comunicación y cumplimiento de salud y seguridad;
- Fomentar un ambiente de trabajo donde cada miembro de la fuerza laboral entienda su papel en salud y seguridad, y cumpla con sus responsabilidades individuales;
- Asegurar que nuestros empleados y contratistas estén capacitados para trabajar en forma segura; y
- Contar con procesos para identificar los peligros para la salud, la seguridad y bienestar, de modo que los riesgos se evalúen y minimicen a niveles aceptables, para prevenir la ocurrencia de lesiones y enfermedades a nuestros empleados, contratistas, socios y visitantes.

### Caso de Estudio

## Promoviendo el Bienestar en Nuestro Lugar de Trabajo Global

La salud, la seguridad y el bienestar de nuestra gente es algo que nos tomamos en serio, y algunas de nuestros sitios en toda Europa demuestran cuán ampliamente aplicamos esto.

Los hábitos saludables y el ejercicio tienen un impacto más positivo cuando los practicamos juntos con regularidad. Es por esto que, en Piteå en Suecia, un grupo de empleados y el fisioterapeuta del molino tienen como objetivo inspirar a los empleados a vivir una vida más activa. Sus iniciativas incluyen un gimnasio de uso gratuito para los empleados y sus familias, y la organización de actividades saludables periódicas, además de sesiones de formación, cursos y conferencias.

En Zedek en los Países Bajos, una de las máquinas plegadoras y encoladoras se actualizó, después de consultarlo con los operarios, para brindar los más altos niveles de seguridad. La nueva solución incluye un sistema inteligente de bloqueo automático de puertas y un procedimiento de arranque que requiere presionar dos botones, lo que significa que los

operarios primero deben comunicarse entre sí. Los operarios ahora tienen mucha más confianza en todos los componentes de seguridad de la máquina.

Smurfit Kappa en Polonia ha facilitado la práctica del bienestar al crear un club privado gratuito en la aplicación Strava. Se trata de apoyar y fomentar un entorno en el que todos puedan ser la mejor versión de sí mismos.

En España, la planta de Cordovilla ha sido galardonada con el prestigioso Premio Azul de Mutua Navarra. Los jueces elogiaron sus soluciones innovadoras y sostenibles para mejorar la salud de las personas y la organización, incluidas las iniciativas para apoyar el bienestar mental durante la pandemia. También reconocieron el impacto de las medidas en la sociedad en general de acuerdo con los ODS de la ONU.

**Procesos de Salud y Seguridad**

Nuestros sistemas de salud y seguridad son propiedad de las respectivas empresas pero son auditados según políticas consistentes en todo el Grupo, de modo que trabajamos según los principios de nuestra Política de Salud y Seguridad del Grupo, la legislación local y la evaluación de riesgos local. Todos los sitios cuentan con apoyo local de salud y seguridad para orientar sobre la implementación de las Políticas y sistemas. Contamos con Comités de Salud y Seguridad a nivel local, regional y el Comité Ejecutivo.

La comprensión de los riesgos para la salud y la seguridad se basa en nuestra Política sobre Investigación, Reporte y Comunicación de Incidentes. Además, contamos con una política de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, aplicable a todos los negocios. También tenemos una Política de Aislamiento de Energía Bloqueo, Etiquetado y Prueba (LOTOTO) aplicable a todos los sitios del Grupo. Se alienta a todos los empleados, contratistas y visitantes a informar cualquier incidente, incluidos los casi accidentes, para garantizar que aprendamos de nuestros errores y se eviten incidentes repetidos.

Incorporar el pensamiento de salud, seguridad y bienestar en la cultura de la Compañía significa que tenemos oportunidades para escuchar y compartir nuevas iniciativas, junto con una sólida agenda de seguridad en todas las reuniones. Apoyar esto resulta en una cultura positiva de competencia adquirida por programas de capacitación consistentes a través de toda la Compañía. Los empleados reciben una extensiva capacitación en salud y seguridad que se adhiere tanto a la legislación del país, y también a las ambiciones progresivas de Smurfit Kappa. Se han implementado importantes programas de capacitación en materia de seguridad basados en el comportamiento para todos los niveles de gestión basados en el sitio. Los nuevos empleados, contratistas, subcontratistas así como visitantes reciben una introducción a las medidas de seguridad del sitio al comienzo de su permanencia en cualquier sitio de Smurfit Kappa.

**Progreso en 2022**

Uno de los logros más importantes de nuestro programa de Salud y Seguridad es el continuo desempeño positivo de nuestras tendencias TRIR. Centrarse en TRIR ha dado un buen resultado, colocándonos en una posición de liderazgo entre nuestros pares en salud y seguridad. En 2022 alcanzamos un TRIR de 0,51, una mejora del 13,6% en comparación a 2021 y una mejora del 50% desde nuestro año de referencia 2018.

Para continuar entregando estos o incluso mejores números en el futuro, este año lanzamos una nueva estrategia de cinco años para continuar con nuestra trayectoria positiva. Esta se centra en cuatro áreas clave:

- 1 Gestión de alto riesgo
- 2 Seguridad basada en el comportamiento
- 3 Implementación de una herramienta de gestión de la seguridad en todo el Grupo
- 4 Salud y bienestar

Con el fin de cumplir con estas áreas estratégicas clave en nuestras plantas y molinos en todo el mundo, hemos diseñado, construido y comenzado la implementación de nuestro nuevo sistema de gestión de salud y seguridad. Esta es una herramienta para apoyar a los supervisores, gerentes y nuestros equipos de salud y seguridad en sus responsabilidades diarias. Facilita el seguimiento y el informe de datos de seguridad, el análisis de tendencias y la obtención de información, el cumplimiento de los requisitos y la reducción del trabajo administrativo. También ayudará a aumentar la visibilidad, reducir las tasas de incidentes y continuar promoviendo una cultura de seguridad en toda nuestra organización.



## Gente continuación

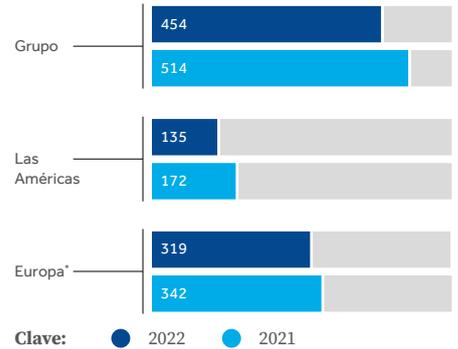
Adicionalmente, ejecutamos las siguientes actividades como parte de nuestros Planes Anuales de Mejora de la Seguridad para continuar generando conciencia y manteniendo la atención sobre este tema clave:

- El Día Mundial de la Seguridad (28 de Abril) lanzamos una iniciativa sobre la seguridad de las manos bajo el lema 'La seguridad está en tus manos'.
- A través de nuestro Programa Global de Asistencia para Empleados gratuito y confidencial, continuamos brindando apoyo a nuestros empleados y sus familiares para hacer frente a cualquier problema laboral, de vida o de salud. El servicio ofrece ayuda para hacer frente a cualquier situación difícil que nuestra gente y sus familias no estén muy seguros de cómo manejar. Es de fácil acceso y está disponible 24/7.
- Llevamos a cabo una campaña de Salud y Seguridad durante el verano, bajo el lema 'Estamos pensando en la Seguridad', para reforzar el mensaje de que la seguridad es responsabilidad de todos, incluidos los contratistas. Esto se basó en el mensaje del año anterior 'Estoy pensando en la Seguridad' y continuamos utilizando nuestra marca Safety for Life.
- Continuamos con nuestro programa de Seguridad para Líderes, que habíamos comenzado a implementar durante la pandemia a través de MS Teams. En 2022, se convirtió en un importante programa de capacitación

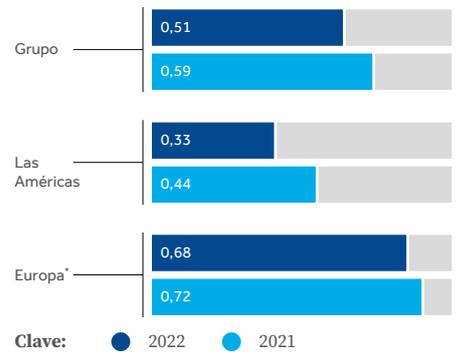
presencial para apoyar aún más a nuestros gerentes con sus responsabilidades de salud y seguridad.

- Desarrollamos aún más nuestros procesos de salud y seguridad con un enfoque particular en nuestra Política de Aislamiento de Energía y Maquinaria, bajo el lema 'Bloquear, Etiquetar, Probar'.
- Nuestra agenda de Salud y Bienestar cobró mayor impulso con la implementación de nuestro Marco de Salud y Bienestar. Esto ha sido apoyado con actividades regulares como el 'Día Mundial de la Salud Mental'.
- Implementamos un nuevo proceso de gestión de casos, para que cuando ocurran lesiones graves, tengamos un sistema de apoyo implementado para los involucrados.
- Se desarrollaron e implementaron tres nuevas Políticas (Gestión del Cambio, Inspección del Lugar de Trabajo y Entrada a Espacios Confinados) en el último trimestre del año.
- En Diciembre de 2022, lamentablemente tuvimos la fatalidad de un empleado de un subcontratista en nuestras Operaciones Forestales en Colombia. Hemos lanzado una campaña en colaboración con nuestros contratistas para mejorar la seguridad en nuestras operaciones de cosecha. Esto incluye la sensibilización, la formación del personal y los gerentes, así como la mejora de la tecnología de recolección.

### Total de Lesiones Registrables



### TRIR



\* Los empleados que informan a las funciones del Grupo se incluyen en los datos del Grupo sólo desde 2021. Anteriormente, estos datos también se incluían en las cifras Europeas.

### Caso de Estudio

## El Programa de Asistencia al Empleado es para Nuestra Gente Países Bajos

El bienestar de los empleados es un elemento importante de cómo demostramos que la salud, la seguridad y el bienestar son valores fundamentales en Smurfit Kappa. Un empleado que se siente bien y tiene un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida es más capaz de tomar mejores decisiones en el trabajo y en el hogar, lo que apoya su salud y bienestar mental.

En nuestra planta de corrugado Vandra en los Países Bajos, EAP está integrado en el plan de comunicaciones de todos los empleados.

“Nos hemos enfocado en asegurar que nuestro EAP sea visible y entendido por todos en la planta”, explica Cathelijjn Schoenmakers, Gerente de Proyectos y

Comunicaciones Especialista en el sitio. Esto significa por ejemplo que hay carteles sobre EAP en exhibición en las áreas más transitadas de la planta, como áreas de café, comedores, vestuarios y tableros de información. “Cuando implementamos el programa, también entregamos folletos que explican los servicios disponibles para todos los colegas a través de nuestro EAP y es parte de nuestro proceso de incorporación”.

“Ahora el enfoque está en hacer que las personas se sientan cómodas al usarlo”, dice Vera Vissers, Líder del Equipo de Recursos Humanos en Vandra. “Destacamos el programa en nuestro SKTV en intervalos y nuestros gerentes han sido capacitados para hablar sobre el

programa con los miembros de su equipo cuando creen que podría ser útil”, añade Cathelijjn. “Destacar EAP junto a historias sobre bienestar en nuestra revista interna también es parte del plan”.

“Cuando las personas entienden el alcance completo del programa y que es 100% confidencial, ganan confianza para usar el servicio”, dice Vera. “Contar con un sistema que ofrezca ayuda en el trabajo, así como en la vida cotidiana, es una excelente manera de demostrar cuánto nos preocupamos por nuestros empleados, y a través de una buena comunicación podemos mantener en la mente de todos la opción de buscar ayuda”.



Colegas que recibieron una copia

**780+**

Caso de Estudio

**100 Historias de Seguridad**

Las Américas

Cuando un colega comparte su historia relacionada con la seguridad, les da vida a los peligros de los accidentes en el lugar de trabajo y es mucho más probable que tenga un impacto positivo y cambie el comportamiento. Esta fue la idea detrás del libro de SK Tijuana, 100 Historias de Seguridad. A mediados de 2022, las plantas publicaron la segunda edición del libro, imprimiendo 1.200 copias y distribuyéndolas a los +780 colegas en todas las plantas en Tijuana y otros sitios en SK North America ("SKNA").

El libro es una colección de historias, escritas y contadas por miembros de todos los departamentos. Cada una de las historias ha sido contada con las propias palabras de las personas, desde su perspectiva, y no sólo se centra en los desafíos de seguridad de trabajar junto a la maquinaria, sino que también incluye la seguridad en el entorno de la oficina e incluso en el hogar. Con ilustraciones de un artista local, el libro se ha vuelto popular en SKNA, apoyando el cambio de comportamiento en seguridad, y creando un sentimiento de unión y participación en las plantas de SK Tijuana.

Gente continuación

# Comunidades

Siempre hemos creído firmemente en formar parte de las comunidades en las que tenemos el privilegio de operar. A través de nuestras operaciones locales, apoyamos activamente proyectos que ayudan a construir un futuro sostenible para sus comunidades.

Seguimos profundamente comprometidos con nuestras comunidades locales y siempre hemos creído firmemente en colaborar, retribuir y ser parte de las comunidades en las que tenemos el privilegio de operar. A pesar de enfrentar otro año desafiante, nuestros equipos en todo el mundo continuaron donando su tiempo, esfuerzo y experiencia para lograr un impacto positivo y duradero en sus comunidades locales.

A través de nuestras operaciones, apoyamos activamente proyectos que ayudan a construir un futuro sostenible para las comunidades en las que vivimos y con las que trabajamos. Nos involucramos y apoyamos las economías y los medios de subsistencia locales al crear oportunidades directas e indirectas de empleo, invertir en infraestructura, y contribuir a las actividades comunitarias a través de nuestras iniciativas de Comunidad Abierta. Además a la participación directa de nuestras operaciones en sus comunidades locales, el Grupo también

proporciona el 100% de los fondos a la Fundación Smurfit Kappa, ("a Fundación"), una organización benéfica registrada en Irlanda, que se enfoca en generar un impacto positivo en las vidas de personas desfavorecidas de las comunidades donde operamos.

Desde que se formó en 2011, la Fundación ha apoyado un total de 200 proyectos con una inversión social de más de €12 millones en 24 países.

## Involucrados en las Comunidades

Siempre consideramos las preocupaciones de la comunidad en general a nivel nacional e internacional. La participación de la comunidad genera confianza y sirve como vínculo con los temas importantes para nosotros. Se espera que los gerentes generales locales representen al Grupo como parte de la comunidad local y desempeñen un papel positivo en su desarrollo.

La Fundación Smurfit Kappa ha invertido más de

**€12 millones**

en proyectos sociales

## Caso de Estudio

### Embajadores Atómicos

#### Argentina

A principios de 2021, el molino de papel Smurfit Kappa Bernal en Argentina se unió oficialmente a la comunidad de Embajadores Atómicos al asociarse con Atomic Lab, una organización creada por el inventor Gino Tubaro. Atomic Lab tiene como objetivo mejorar la calidad de vida a través de la tecnología al proporcionar gratuitamente, prótesis para extremidades impresas en 3D. A través de la impresión 3D, los niños y adultos con discapacidad pueden convertirse en superhéroes, dándoles una oportunidad única que cambia la vida.

Después de instalar una impresora 3D en nuestro sitio de Bernal, nuestros empleados ofrecieron voluntariamente su tiempo para capacitarse en cómo crear prótesis impresas en 3D y continuaron dando su tiempo para imprimir más para

donarlas a las personas que las necesitan. Vimos voluntarios de todos los equipos de diseño, producción, soporte de red, entrega, distribución, y comunicaciones en el molino convertirse en Embajadores Atómicos, quienes, junto con Gino Tubaro y Atomic Lab, produjeron y donaron cuatro prótesis con diseños únicos para quienes las necesitaban.

**“La forma en que Atomic Lab utiliza la tecnología para mejorar la vida de cientos de personas es increíble. Ser Embajador Atómico es un gran honor”.**

**Lucila Garcia**

Jefa de Procesos en la planta de Bernal, Argentina

**“En nuestro trabajo filantrópico, nos centramos en iniciativas de autoayuda, programas de educación y salud, y contribuimos a través de donaciones financieras y voluntariado por parte de empleados locales”.**

Cuando es relevante, participamos en proyectos de participación de la comunidad local y evaluaciones de impacto. Nuestras operaciones desempeñan un papel en la educación, y el apoyo a los grupos vulnerables a nivel local. Como ejemplo del impacto, eficacia e innovación de nuestro enfoque sobre la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, en 2022 la Mutua Navarra le otorgó un Premio Azul a nuestra planta de corrugado Cordovilla en España.

En nuestro trabajo filantrópico, nos centramos en iniciativas de autoayuda, programas de educación y salud, y contribuimos mediante donaciones financieras y el voluntariado de los empleados locales. Se pueden encontrar ejemplos de estos en la sección Gente de este informe y en nuestro folleto de ‘Nuestra Comunidad Abierta’, disponible en Smurfitkappa.com.

Todos nuestros sitios Europeos y la mayoría de nuestros sitios en las Américas han realizado una evaluación de impacto ambiental que suele ser parte del proceso de permiso operativo local. Cada sitio tiene un proceso oficial de quejas de la comunidad y estamos comprometidos a darle seguimiento. Las principales razones de las quejas suelen ser el ruido y el olor de nuestras operaciones.

La economía circular tiene un impacto en nuestras comunidades también. Smurfit Kappa participa ampliamente en las operaciones circulares locales. Algunos ejemplos de esto son:

- Entregando calefacción urbana desde nuestro molino de papel a los residentes de Piteå, Suecia, con un proyecto similar en desarrollo en Nettingsdorf, Austria;
- Apoyando los sistemas municipales de tratamiento de aguas con nuestro efluente, que tiene nutrientes que ayudan a tratar las aguas residuales municipales en Nettingsdorf, Austria y Nervión, España;
- Tratando las aguas residuales municipales en Morava, República Checa;
- Manteniendo las estructuras de las carreteras rurales en nuestras Operaciones Forestales en Colombia; y
- Recolectando papel recuperado de la ciudad en Málaga, España.



## Gente continuación

### La Fundación Smurfit Kappa

Durante 2022, redefinimos el propósito de la Fundación, por lo que además de un enfoque en los niños, la Fundación también apoya financieramente proyectos sostenibles que impacten positivamente en la vida de personas desfavorecidas en las áreas de salud y nutrición, educación y atención básica, ayudando así reducir las desigualdades que existen. A lo largo de 2022, se apoyaron más de 40 proyectos, donando más de €2,7 millones a organizaciones benéficas con un enfoque en el apoyo a programas de bienestar y salud mental, un énfasis continuo en la salud y la educación de las personas desfavorecidas, así como proyectos para apoyar la inclusión de todos en la sociedad. Usando los ODS de la ONU como guía, nos enfocamos en generar impacto para seis ODS: Fin de la Pobreza, Hambre Cero, Buena Salud y Bienestar, Educación de Calidad, Igualdad de Género y Reducción de las Desigualdades.

### Progreso en 2022

La guerra en Ucrania y las personas afectadas por esta tragedia fueron un enfoque particular para nuestras horas de voluntariado y recaudación de fondos durante el año. Trabajando con la Cruz Roja Internacional y la Misión Médica Polaca, la Fundación Smurfit Kappa, proporcionó los fondos para ayuda humanitaria vital para las personas de Ucrania que huyen de la guerra en su país, así como la financiación para la prestación de asistencia médica a los ucranianos en la frontera con Polonia. Además de la contribución realizada por la Fundación, colegas de todo el mundo junto con el Grupo, quien duplicó sus esfuerzos, para recaudar €2,4 millones adicionales para financiar varias organizaciones benéficas locales involucradas en

los esfuerzos humanitarios y proporcionar fondos a la Cruz Roja Internacional.

Estimamos que, como Grupo, incluyendo nuestra Fundación, aproximadamente €6,6 millones fueron donados en 2022. Esto fue destinado para una amplia gama de actividades, incluyendo la educación de los niños, la salud y proyectos de inclusión social e investigación.

Nuestro objetivo es donar más de €24 millones a actividades sociales, ambientales y comunitarias entre 2020-2025. Además, apoyaremos el voluntariado de nuestros empleados. Nuestros Programas de Voluntariado para Empleados apoyarán el tiempo libre pagado para que los empleados participen en las actividades comunitarias elegidas. En relación con nuestro objetivo, ahora estamos en €18,4 millones del objetivo de €24 millones que se donarán entre 2020-2025.

Estamos orgullosos de todas nuestras actividades comunitarias y creemos que éstas son una demostración no sólo de nuestra cultura organizacional sino también de nuestro propósito esencial y perdurable de crear, proteger y cuidar. Nuestras iniciativas de Comunidad Abierta cubren todos los aspectos de nuestra participación con nuestras comunidades en todo el mundo, que se capturan en cuatro categorías que se describen a continuación.

En 2022, nuestros colegas invirtieron más de 6.300 horas en proyectos sociales y estos proyectos impactaron a 109.000 personas en nuestras comunidades.

**“Durante 2022, hubo un enfoque en el apoyo a los programas de salud mental, un enfoque continuo en la salud y la educación de las personas desfavorecidas, así como proyectos para fomentar la inclusión de todos en la sociedad”.**

## Iniciativas de Nuestra Comunidad Abierta



### Clave

- Empoderando comunidades – 38%
- Fomentando el bienestar – 36%
- Inspirando nuestro futuro – 19%
- Protegiendo nuestro planeta – 7%

# 66

Proyectos de empoderamiento a las comunidades

# 62

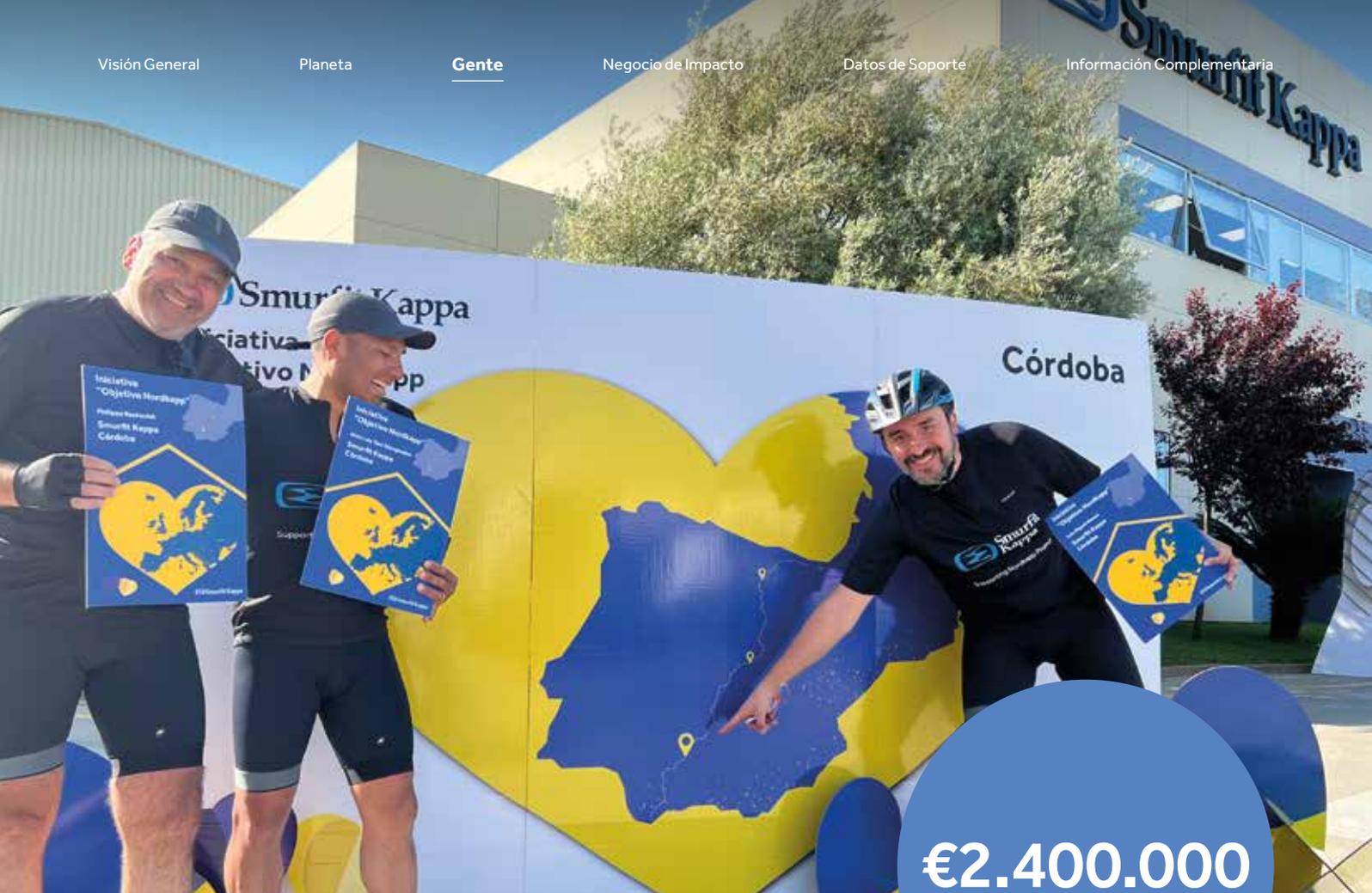
Proyectos de fomento del bienestar

# 33

Proyectos de inspiración para nuestro futuro

# 12

Proyectos de protección de nuestro planeta



# €2.400.000

donados

## Caso de Estudio

# Apoiando a Nuestros Colegas que son Ucranianos y sus Comunidades

## Global

Cuando estalló la guerra en Ucrania a principios de 2022, Smurfit Kappa centró inmediatamente su atención en ayudar a los colegas directamente afectados por el conflicto, así como a la población más amplia afectada en Ucrania. Comenzamos nuestro trabajo dejando a un lado la agenda de nuestra conferencia de liderazgo y convertimos el evento en una sesión de recopilación de información e intercambio para ver cómo podíamos ayudar y asistir a los necesitados.

En los primeros días de la guerra y a lo largo del año pasado, hemos donado casi €2.400.000 para financiar diversas iniciativas locales, entre ellas la reubicación y el alojamiento de nuestros empleados de Ucrania. Estos fondos se recaudaron mediante donaciones directas del Grupo, de la Fundación Smurfit Kappa, así como de varios colegas de todo el mundo que participaron en iniciativas de recaudación de fondos.

A través de nuestros colegas en Polonia, también apoyamos a organizaciones benéficas locales implicadas en el esfuerzo humanitario. Nuestras actividades incluyeron:

- Alojamiento para más de 60 familias Ucranianas de nuestros empleados.
- Apoyo a la Fundación Pass It On, que acoge y ofrece rehabilitación a 32 personas discapacitadas, incluidos niños de Ucrania.
- Asistencia a la Fundación ECHO, que rehabilita a niños sordos y actualmente ayuda a varios niños Ucranianos.
- Mantener siete ambulancias en la carretera, que se utilizan en el este de Ucrania para trasladar a los enfermos y heridos al hospital.
- Mantener un sanatorio en Ucrania, donde se alojan refugiados del este de Ucrania, principalmente de Mariupol: unas 150 mujeres con niños.

- Colaboración con la Fundación Fundacja Obywatelska Wielkopolska Drohobycz, que se ocupa de dos centros de refugiados en Morszyn y Drohobycz, en el oeste de Ucrania. Aproximadamente 600 mujeres, niños y ancianos se alojan en estos centros.
- Suministro de empaques para transportar alimentos y productos de limpieza para Ucrania, así como paquetes de cuidado para mujeres, niños y bebés.

Se recaudaron otros €105.000 para la Cruz Roja Internacional cuando el verano pasado dos de nuestros empleados completaron un recorrido en bicicleta de 6.500 km desde Gibraltar hasta Nordkapp para recaudar fondos para Ucrania.

# La Fundación Smurfit Kappa



Apoyando proyectos sostenibles en los países donde operamos con un enfoque en salud y nutrición, educación y atención básica. Estos son algunos de los aspectos más destacados de 2022.



**73**  
proyectos de  
atención básica  
2012-2022

**87**  
proyectos de  
educación  
2012-2022

Caso de Estudio

## Casita del Niño 'Rincón del Sol'

Argentina

La Fundación Smurfit Kappa apoyó las etapas finales de la construcción de una nueva sede para la organización Casita del Niño 'Rincón del Sol' en Sunchales, que trabaja con niños en situaciones de vulnerabilidad. La nueva sede contará con espacios cómodos y bien equipados para facilitar las diferentes actividades diarias de la organización, como proporcionar la alimentación, la higiene, el apoyo educativo, la recreación y la promoción de recursos y habilidades para el desarrollo y fortalecimiento de redes familiares y comunitarias. El nuevo edificio tendrá una superficie total de 586 metros cuadrados.

**“El apoyo de Smurfit Kappa ha sido clave para lograr este progreso. Es un compromiso que va mucho más de simplemente proporcionar el dinero”.**

Alcalde Román Berardi

Caso de Estudio

## Promoviendo Oportunidades para Pequeños Productores Rurales

Colombia

La Fundación Smurfit Kappa Colombia financió el fondo 'Colombia en Paz' junto a las organizaciones Colombianas de Colombia Sostenible, Alpina, Supracafé y Fundación Alpina. El programa tiene como misión cerrar la disparidad de tecnología y conocimiento empresarial que pueden ver a los productores rurales explotados en su industria, donde sus costos de producción versus rendimiento de valor a menudo los mantienen en un estado perpetuo de vulnerabilidad social y pobreza. La Fundación Smurfit Kappa Colombia realizó una contribución económica de aproximadamente €82.500.

Con más contribuciones y trabajo de las organizaciones asociadas, se han logrado dos acuerdos comerciales con Alpina S.A. y Supracafé Colombia S.A. para comercializar la producción de leche y café para los productores en forma colectiva. Este acuerdo dará como resultado que los pequeños productores rurales vendan sus rendimientos como colectivo, directamente a los mayoristas, en lugar de venderlos individualmente a través de intermediarios.



## Entregando para los ODS de la Naciones Unidas

En 2022, la Fundación Smurfit Kappa apoyó:



Clave:

- UN SDG 1 Fin de la pobreza: 18%
- UN SDG 3 Salud y Bienestar: 32%
- UN SDG 4 Educación: 34%
- UN SDG 5 Igualdad de Género: 1%
- UN SDG 10 Reducción de las desigualdades: 15%

**40**

proyectos de salud y nutrición 2012-2022

**200**

proyectos en 24 países 2012-2022

**€12,4**

millones invertidos 2012 – 2022

**€2,7**

millones invertidos en 2022

### Caso de Estudio

## La Stazione Rulli Frulli Italia

Con el apoyo de la Fundación Smurfit Kappa y la planta local de SK Camposanto, una estación de autobuses abandonada en Finale Emilia, dentro de la región de Modena en Italia, se convirtió en un lugar donde jóvenes y niños podían unirse en este proyecto socio-laboral para crear un espacio para actividades culturales y profesionales.

En asociación con 'Astronave Lab', una escuela de carpintería inclusiva, y la banda de música 'Rulli Frulli', jóvenes con discapacidades, profesionales con necesidades especiales y voluntarios apasionados transformaron la antigua estación de autobuses en un centro multifuncional, brindándoles a ellos y a la comunidad local una escuela de música, un taller de artesanía y carpintería y un restaurante.

Como resultado de las obras de reforma y de la donación de €192.000 por la Fundación, en promedio unas 800 personas cada semana ya pueden beneficiarse de este centro comunitario inclusivo.

Federico Alberghini, director de orquesta y gerente de proyectos de Rulli Frulli, dijo: "Gracias a Smurfit Kappa, este lugar abandonado es un ejemplo de inclusión y un punto de encuentro que permitirá la integración de jóvenes que necesitan apoyo. Este proyecto es un referente para las empresas privadas que apoyan a las comunidades locales".

**€192.000**

donados por la Fundación SK

