

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.



Número de Empleados

48.000

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 más probable que trabaje más duro, asuma tareas desafiantes o impopulares y colabore 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, en su viaje hacia y desde el trabajo y el hogar.

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.

En las comunidades en las que estamos ubicados, y alineados a los principios de nuestra Fundación, Smurfit Kappa se centra en romper los ciclos de pobreza y dependencia cuando y donde existen, comenzando con las generaciones más jóvenes.

Representación femenina
Alta dirección

31,6%

Inversiones sociales en 2021

€4,9m

Reducción global del
TRIR desde 2020

1,7%

En esta sección

56-77

Valores de la Gente	62
Estrategia de la Gente	64
Seguridad y Bienestar	71
Comunidades	74



GENTE CONTINUACIÓN

Sobre la base de nuestra adaptación a las condiciones extraordinarias de la pandemia de COVID-19, en 2021 trabajamos en la gestión, mitigación y normalización de la interrupción de nuestra gente y nuestro negocio.

A medida que continuamos navegando por la pandemia, la agilidad, la adaptabilidad y la resiliencia de nuestra gente se destacaron en Smurfit Kappa. Han demostrado nuevamente ser un activo verdaderamente valioso en nuestra respuesta a COVID-19 y un socio crítico de la cadena de valor para apoyar y cumplir con todos nuestros grupos de interés, incluidas nuestras comunidades. Estamos muy orgullosos de los esfuerzos continuos, la contribución y el compromiso de nuestra gente.

Para ayudar a apoyar a nuestra gente, dirigimos nuestra estrategia de HR e iniciativas a través de 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. Estos pilares fueron respaldados por nuestros cinco fundamentos de recursos humanos.

Smurfit Kappa une a unas 48.000 personas alrededor del mundo, y durante el año también dimos la bienvenida a nuevos colegas, a través de diversas adquisiciones. Somos una organización verdaderamente diversa, distribuida en 355 plantas en 36 países, hablando más de 21 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 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 como un empleador son ser un empleador responsable, diversidad en el lugar de trabajo, y salud y seguridad.

Valoramos la seguridad, la lealtad, la integridad y el respeto. Estos valores trabajan arduamente en conjunto 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 2021, comenzamos a cumplir con nuestros objetivos de sostenibilidad Better Planet 2050. Como parte de nuestro compromiso de impulsar la inclusión, la diversidad y la igualdad dentro de Smurfit Kappa, estamos apuntando a una representación femenina en todo el Grupo de más del 30% a lo largo del tiempo. También estamos comprometidos con nuestra fuerza laboral femenina en puestos gerenciales en todo el Grupo, alcanzando el 25% para 2024.

Estamos comprometidos a construir un mejor mañana para nuestros clientes, nuestros accionistas, nuestras comunidades y para todos nuestros empleados.

Riesgos y Oportunidades Atraer el Talento y Mantener la Diversidad

Uno de los desafíos 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. 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; 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 potencial

tienen la oportunidad de pasar de uno a dos años en diferentes equipos para fomentar el trabajo entre equipos.

Durante el año, progresamos en nuestras iniciativas estratégicas de gestión del talento haciendo especial enfoque en las conversaciones abiertas de carrera, ayudando a los empleados a comprender y trabajar para lograr sus ambiciones profesionales. Este enfoque de la gestión del talento ha proporcionado muchos líderes para la organización, quienes han construido y crecido carreras exitosas a lo largo de los años, con una permanencia promedio de 18 años entre esta cohorte.

La Academia Smurfit Kappa es una fuente importante de desarrollo para nuestra gente y, por lo tanto, fue de vital importancia para nosotros adaptar nuestros programas de desarrollo de la gente en 2021 a una oferta en línea. Esto aseguró que pudiéramos continuar mejorando las habilidades e invirtiendo en nuestra gente durante la pandemia.

Nuestro conjunto de programas de la Academia Global incluye; Desarrollo de Liderazgo Senior, nuestro programa insignia de Desarrollo de Liderazgo Abierto en asociación con INSEAD, un Programa de Gerencia Global para nuevos Gerentes de plantas, molinos y funcionales, y nuestro Programa de Desarrollo de Gestión Avanzado, que desarrolla a nuestros líderes del futuro. También contamos con nuestro Taller de Graduados, que reúne a graduados de todo el Grupo. Todos estos cursos se actualizaron a una experiencia en línea en 2021.

En Europa, también lanzamos un programa de Desarrollo de Graduados recientemente diseñado para desarrollar la capacidad de talentos de alto potencial en la región, reflejando un programa similar en la región de las Américas.

En total 324 empleados participaron en uno de los seis programas de la Academia Smurfit Kappa que se llevaron a cabo en 2021, para un total de 5.623 horas de capacitación, o 17,35 horas por persona. Sin embargo, el trabajo realizado a nivel de Grupo es sólo una muestra del trabajo que se ha realizado para apoyar el desarrollo de toda nuestra gente durante el último año. En toda la organización, cada uno de nuestros empleados recibió en promedio 18,7 horas de capacitación.

Por lo tanto, continuamos construyendo sobre lo que ya hemos logrado dentro de la organización, mientras garantizamos que nuestros procesos de reclutamiento y desarrollo

continúen mejorando y apoyando a nuestra diversa comunidad de aproximadamente 48.000 empleados, en 36 países, ubicados en nuestros 355 sitios.

En 2021, revisamos nuestros compromisos con la gente y, como parte de ese trabajo, fortalecimos nuestra Estrategia de la Gente, al convertir esos compromisos en objetivos medibles. Durante el último año, hemos trabajado para cumplir con estos objetivos, y puede ver una actualización de nuestros compromisos y objetivos en las páginas 60-61.

Cultura de Salud y Seguridad

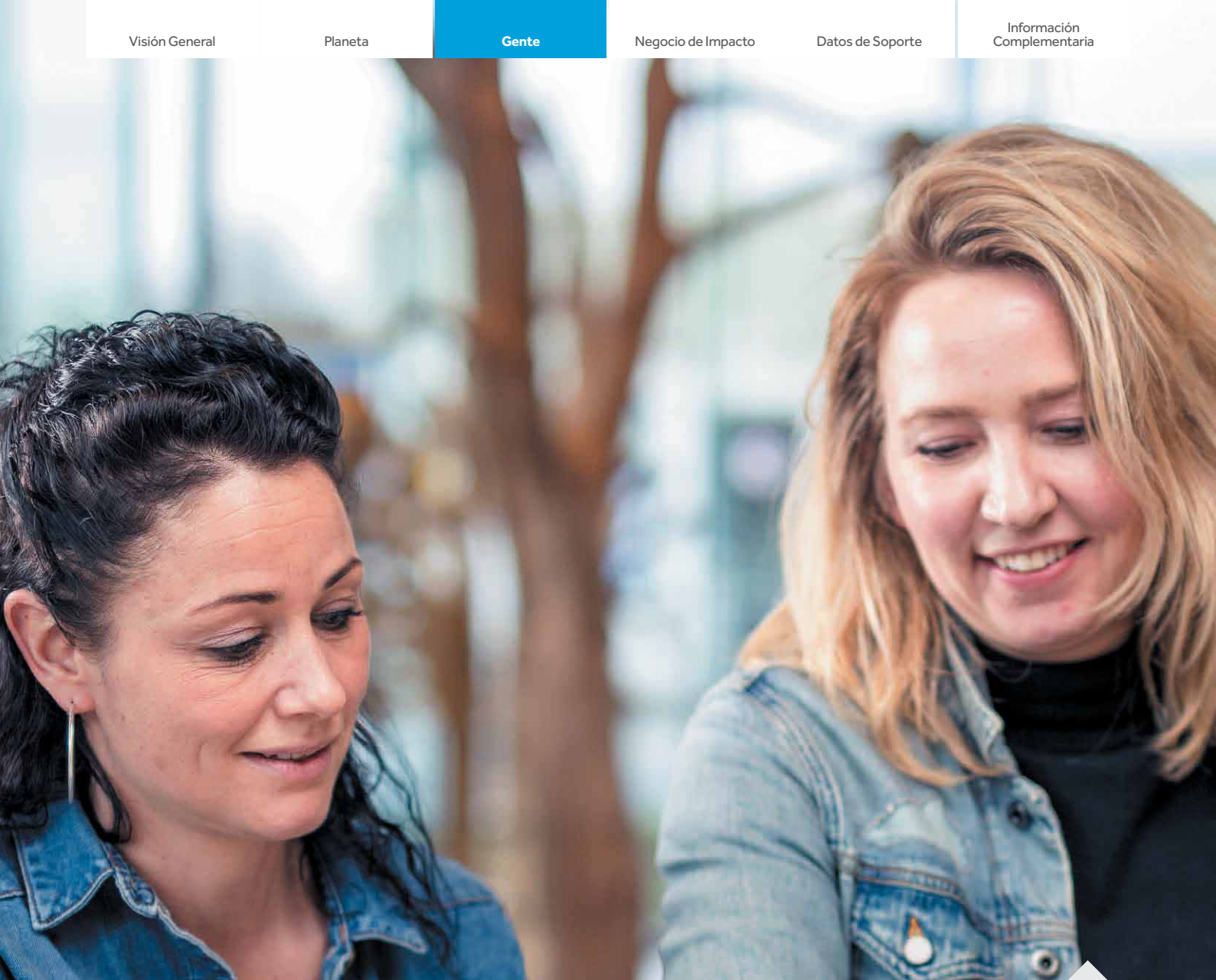
Cualquier empresa de fabricación que opera con grandes maquinarias, logística compleja y trabajo por turnos regulares, la Salud y la Seguridad son un valor; y nuestro programa Safety For Life está haciendo grandes progresos. La seguridad es uno de nuestros valores fundamentales y creemos que operar de manera segura es no es negociable, ninguna tarea es tan importante que no se pueda realizar de manera segura.

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 está cimentada en nuestros valores organizacionales. Nos esforzamos para asegurarnos de que todos los días, cada uno de nuestros empleados de Smurfit Kappa regrese a casa de manera segura con su familia.

Nuestra cultura de salud y seguridad se basa en la autenticidad, el empoderamiento y la responsabilidad, con nuestra atención centrada en nuestras "seis áreas de alto riesgo": 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 en Mayo de 2021, aprovechamos la oportunidad para incluir e integrar nuestra encuesta anual de Salud y Seguridad en MyVoice, nuestra encuesta global de participación de los empleados.

Igualmente, reconocemos que no se trata sólo de contar incidentes, y 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.



CASO DE ESTUDIO

Construir sobre la base de la Participación Femenina

Uno de los desafíos de Smurfit Kappa es atraer e involucrar talento femenino en nuestros diversos niveles gerenciales. Nuestro negocio tradicionalmente atrae a más hombres y las trayectorias profesionales de nuestras mujeres, especialmente en la gestión, son menos claras.

Nuestro enfoque para el equilibrio de género es escuchar, aprender y actuar. Las necesidades de las mujeres en el trabajo pueden o no diferir de las de sus homólogos masculinos, pero a menudo las expresan y ponderan de manera diferente. En 2021, reestructuramos EveryOne, nuestro programa de inclusión, diversidad e igualdad, introduciendo cinco comunidades de enfoque, ver gráfico en la página 67. Cada una de estas comunidades tiene un campeón entre nuestros directivos ejecutivos y una red de aliados para promover esta área específica de la cultura de la Compañía.

Este año, nuestra comunidad de género centró parte de su actividad en el Día Internacional de la Mujer (IWD). El tema oficial de la campaña para 2021 fue "Elige desafiar", destacando que del desafío viene el cambio,

y todos podemos elegir desafiar y denunciar los prejuicios de género y la desigualdad. También podemos elegir buscar y celebrar los logros de las mujeres para ayudar a crear un mundo más inclusivo. Se llevaron a cabo varias actividades de forma centralizada y a nivel de cada planta, una de las cuales fue un evento de Zoom, que incluyó a la oradora de renombre internacional Caroline Casey, cuya iniciativa First 500 apoyamos.

Además, en Noviembre de 2021 organizamos un grupo de enfoque con mujeres de todo el grupo para escuchar directamente los comentarios que habían brindado como parte de nuestra encuesta MyVoice a principios del año. A ellos se unieron los Directores No ejecutivos de nuestro Comité de Sostenibilidad de la Junta, el CEO del Grupo y el Vicepresidente de Recursos Humanos del Grupo.

En una discusión abierta y honesta, el grupo compartió el impacto que los gerentes solidarios y progresistas han tenido en sus carreras, ayudándolos a encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal y permitiéndoles cumplir sus ambiciones profesionales. También compartieron recomendaciones para mejorar aún más la experiencia femenina en Smurfit Kappa. Se compartió un informe completo de la sesión, incluida la lista completa de recomendaciones, con el Comité Ejecutivo del Grupo para la acción.

Respondiendo a Nuestros Grupos de Interés

	Lo Que Creemos	Lo Que Nuestros Grupos de Interés Esperan de Nosotros	Nuestros Compromisos
VALORES DE LA GENTE	<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 más de 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>Compromiso #1: Para el 2024 nos esforzamos por tener una representación femenina del 25% en los puestos gerenciales de todo el Grupo.</p> <p>Compromiso #2: 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>
ESTRATEGIA DE LA GENTE	<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, sin importar cuáles sean sus antecedentes.</p>	<p>Compromiso #1: Al menos un 3% de mejora cada dos años en la participación de los empleados hasta 2025 (encuestas MyVoice como referencia).</p> <p>Compromiso #2: 100% de implementación de todos los programas de Aprendizaje y Desarrollo dentro de nuestra Academia Global Smurfit Kappa.</p>
SEGURIDAD Y BIENESTAR	<p>Como empresa industrial que opera en 36 países con alrededor de 48,000 empleados, somos responsables de la salud y la seguridad de un gran número de personas. En Smurfit Kappa, creemos que la salud y la seguridad 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>Compromiso #1: Reducir TRIR en al menos un 5% anual durante los próximos tres años.</p> <p>Compromiso #2: 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>
COMUNIDADES	<p>Nos vemos como un "ciudadano corporativo" en las comunidades en las cuales tenemos el privilegio de operar en todo el mundo, y realizamos activamente 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 es 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>Compromiso #1: Nuestros Programas de Voluntariado para Empleados apoyarán el tiempo libre pagado para que los empleados participen en las actividades comunitarias elegidas.</p> <p>Compromiso #2: Entre 2020 y 2025 donaremos más de €24 millones para apoyar iniciativas sociales, ambientales y comunitarias (un 20% más que los cinco años anteriores).</p>

Progresos Realizados en 2021

Progresos realizados: En el primer año de presentación de informes pudimos lograr una representación femenina del 22% en puestos gerenciales.

Progresos realizados: Se desarrolló una Evaluación de Materialidad para definir casos materiales y reportables. Se identificaron e investigaron a fondo 70 casos, de los cuales 27 de ellos fueron fundamentados o parcialmente justificados.

➔ [Leer más sobre nuestro progreso en las páginas 62-63](#)

Progresos realizados: Logramos una mejora de 13 puntos porcentuales entre las encuestas de MyVoice de 2017 y 2021 en la participación de los empleados.

Progresos realizados: En 2021, se llevaron a cabo todos los programas de capacitación de la Academia Smurfit Kappa.

➔ [Leer más sobre nuestro progreso en las páginas 64-70](#)

Progresos realizados: Alcanzamos una reducción del 1,7% en comparación con 2020. Si bien nuestra mejora interanual no cumplió con nuestro objetivo del 5%, nos complació haber podido mejorar lo que fue un cambio significativo en el desempeño en 2020 (29% desde 2019).

Progresos realizados: En 2021, tuvimos 270 accidentes de tiempo perdido.

➔ [Leer más sobre nuestro progreso en las páginas 71-73](#)

Progresos realizados: Múltiples proyectos locales tuvieron lugar durante 2021.

Progresos realizados: Invertimos €4,9 millones de en proyectos sociales en 2021. Ahora estamos en el nivel de €12,6 millones apuntando a nuestro nivel de €24 millones para 2025.

➔ [Leer más sobre nuestro progreso en las páginas 74-77](#)

Entregando Para los ODS

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.

Smurfit Kappa contribuye a la realización de los siguientes ODS y metas:



5.1, 5.2, 5.5, 5.B y 5.C 8.5, 8.7, 8.8 y 8.B 10.2

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.

Smurfit Kappa contribuye a la realización de los siguientes ODS y metas:



8.5, 8.7, 8.8 y 8.B 10.2

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.

El enfoque de Smurfit Kappa sobre la seguridad y el bienestar tiene un impacto directo en los siguientes ODS y metas:



3.3, 3.4., 3.5 y 3.9

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.

El enfoque de Smurfit Kappa sobre la seguridad y el bienestar tiene un impacto directo en los siguientes ODS y metas:



8.5 10.2

Alcance

- Todas las operaciones de Smurfit Kappa

- Todas las operaciones de Smurfit Kappa

- Todas las operaciones de Smurfit Kappa

- Empoderar a las personas de 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

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 46-47. Para obtener más información sobre las actividades y participación con nuestras comunidades, lea el folleto Nuestra Comunidad Abierta en www.smurfitkappa.com/sustainability.

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 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 2021. 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 2021, 53 de nuestras operaciones fueron sometidas a Auditorías de Comercio Ético de los Miembros de SEDEX de las cuales 39 fueron auditorías por primera vez.

Además, hemos iniciado evaluaciones en todo el Grupo que analizan la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación y la realización de la libertad de asociación. Las evaluaciones están siendo completadas por las operaciones locales y está previsto que estén finalizadas a finales de 2022.

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 2021, no hemos tenido un caso confirmado, donde se haya sido denegado los derechos de asociación o negociación de ningún individuo o grupo de empleados. Los convenios colectivos, actualmente aplicables en aproximadamente el 90% de las instalaciones 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 (WC). Se puede encontrar más información sobre estos comités en nuestro Informe Anual 2021 página 52. 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.

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 2021 página 53.

Garantizar el Comportamiento Ético

Cada año, aproximadamente 6.000 gerentes y empleados del área de mercadeo en la empresa deben confirmar formalmente la adhesión a la política de Ley de Competencia vigente. Adicionalmente, se llevó a cabo una amplia capacitación en el transcurso de 2020 y 2021. Aproximadamente 10.000 empleados completaron un módulo de aprendizaje electrónico sobre el cumplimiento de la ley de competencia junto con más de 30 otros seminarios

y presentaciones. Finalmente, también hemos seguido educando a los colegas sobre nuestro servicio Speak Up. Fue lanzado en Diciembre de 2019 con el fin de garantizar un proceso confidencial de los empleados para cuestiones 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 y la garantía de no represalias.

En los dos 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 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 2021, un total de 70 casos fueron reportados a través de nuestro servicio Speak Up. Todos los casos se investigaron a fondo y dieron como resultado 27 acciones correctivas o mejoras para abordar los casos sustanciados. Todos los casos sustanciados se evaluaron utilizando nuestra evaluación formal de materialidad y se determinó que no hubo casos materiales en 2021.



CASO DE ESTUDIO

Desafío de Bienestar para Aprender a Conocer Nuevos Colegas

Las operaciones de Papel Reciclado de Smurfit Kappa se dividieron geográficamente en clústers. En 2021, dos grupos se fusionaron en uno. Esto significó que el Clúster de Papel Reciclado Este y el Clúster de Papel Reciclado Oeste se convirtieron en el Clúster de Papel Reciclado (RPC).

De la noche a la mañana, el equipo duplicó su tamaño y desafió al equipo de Recursos Humanos a idear una forma de involucrar y desarrollar el trabajo en equipo, todo en medio de una pandemia.

“Nació la idea de caminar por Europa. Al principio pensé que íbamos a caminar 1.200 kilómetros alrededor de Europa”, dice Valentina Azzi, Gerente de Recursos Humanos con sede en nuestro molino de papel Ania en Lucca, Italia. “Me sentí aliviado al descubrir que sería un evento virtual”.

El Desafío de Bienestar de RPC se convirtió en un viaje virtual de 30 días que recorrió 15 plantas en la nueva estructura del clúster. Comenzó en el Reino Unido, antes de dirigirse a los Países Bajos, Alemania y la República Checa. Entonces pasó por Serbia antes de regresar a Europa central y caminar virtualmente por Italia, y Francia, y luego terminar en Mengibar, España.

Los participantes de diferentes plantas del clúster RPC formaron equipos y debieron recorrer el equivalente a 10.000 pasos/día hasta alcanzar los 1.200 kilómetros de distancia ya sea caminando, corriendo o andando en bicicleta en un desafío que promovía el bienestar mental, social y físico.

“Otoño/Invierno 2020-2021 fue un momento terrible en todas partes”, dice Valentina. “Necesitábamos esto para unirnos, pero no hubiera sido posible si nuestra gente no hubiera estado dispuesta a intentarlo y trabajar juntos”.

Había más de 90 equipos de todo el nuevo clúster, compuestos por 450 personas, que entre ellos completaron 192.000.000 pasos. Valentina organizó A3BC, uno de los equipos de Ania, a este grupo se unieron el coordinador de salud y seguridad, su asistente, el gerente de proyectos y un gerente de IT.

“Hubo recompensas para seguir adelante”, dice Valentina. “Cada vez que llegábamos virtualmente a un molino, recibíamos una postal con la historia del molino o sus alrededores: ¡Recolecté 15!”.

Posteriormente, Valentina creó un video “para recordarles a todos lo maravilloso que fue ser parte de todo esto”, explicó.

“Tengo un trabajo de tiempo completo y tres hijos; el desafío me ayudó a priorizar mi propio bienestar”, dice Valentina. “La mayor parte de nuestro trabajo es sedentario, pero después del desafío todos comenzamos a hacer más ejercicio y mejorar la nutrición. ¡Muchas personas han dicho cuánto mejor se sienten ahora!”

Estrategia de la Gente

Nuestra Visión: Ser un empleador de elección admirado en todo el mundo, creemos que nuestros empleados son el corazón latente de nuestro negocio.

Lanzamos nuestra Estrategia de la Gente evolucionada para 2020-2023 en 2019 y hemos continuado construyéndola y desarrollándola año tras año, para garantizar que el negocio esté preparado para el éxito desde la perspectiva de la gente.

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 está basada en cuatro pilares clave:

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

Apoyando nuestros cuatro pilares estratégicos están los cinco fundamentos de nuestra estrategia de Recursos Humanos; Seguridad y Bienestar, Marco Legal, Relaciones con los Empleados, Sistemas de Información de Recursos Humanos y 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

Nuestra Estrategia de la Gente 2020-2023



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.

[Ver página 65 para más detalles](#)



Inclusión, Diversidad e Igualdad

Nuestra Ambición: Crear un lugar de trabajo inclusivo donde cada uno de nosotros se sienta incluido, apoyado y respetado en nuestro trabajo diario.

[Ver páginas 66-68 para más detalles](#)



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.

[Ver página 68 para más detalles](#)



Recompensas y Reconocimiento

Nuestra Ambición: Nuestro objetivo es 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.

[Ver páginas 69-70 para más detalles](#)

Cinco Fundamentos de Nuestra Estrategia de Recursos Humanos

Seguridad y Bienestar

Marco Legal

Relaciones con los Empleados

Sistemas de Información de Recursos Humanos

Comunicaciones Internas

[Ver más en nuestra sección de Recursos Humanos – páginas 56-77](#)

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.

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 2021

A medida que la pandemia entró en su segundo año, continuamos nuestro trabajo en torno a las comunicaciones y la participación de los empleados. Nuestro énfasis fue garantizar que nuestra gente continuara sintiéndose apoyada, reconocida y valorada por el papel que desarrolló durante 2021 en el desempeño y el éxito general de nuestra organización.

Nuestras comunicaciones COVID-19 continuaron, lideradas desde arriba por nuestro Grupo y los Comités Ejecutivos Regionales. También trabajamos para infundir un sentido de orgullo y ayudar a los empleados a reconocer el papel crucial que desempeñan y siguen

desempeñando para mantener en movimiento las cadenas de suministro del mundo. El trabajo que estaban haciendo todos los días era garantizar que los alimentos, el saneamiento y los suministros médicos vitales, tan importantes en la lucha contra el COVID-19, llegaran de manera segura y a tiempo a las muchas comunidades donde operamos.

Para seguir midiendo el sentimiento de los empleados y la participación con nuestros equipos, también organizamos nuestra tercera encuesta de participación global. MyVoice 2021 se llevó a cabo del 6 al 25 de Mayo y fue nuestra primera encuesta 100 % digital, atrayendo a nuestro mayor número de participantes hasta ahora. Proporcionó una oportunidad de retroalimentación directa para todos los empleados, con casi 42.000 comentarios recibidos y revisados demostrando cuánto quiere contribuir nuestra gente y ser escuchados.

Sin embargo, el avance más bienvenido desde nuestra última encuesta global completa en 2017 fue el 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".

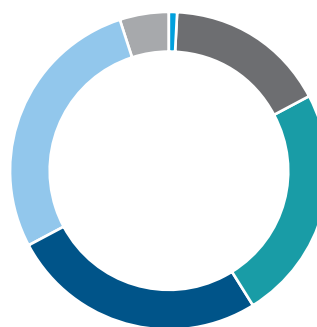
También vimos fuertes niveles de participación entre nuestros ejecutivos líderes de alto nivel de más del 95%, con gerentes que reportaron niveles en la región del 75%.

Adicionalmente, no vimos ninguna diferencia sustancial 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.

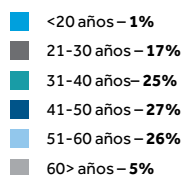
Los resultados también generaron fuertes aumentos de entre el 10 y el 18% en todos los aspectos de la experiencia de los empleados, que incluye áreas clave como Liderazgo (+11%), Compañía (+16%), Infraestructura (+18%), Talento y Desarrollo (+11%) y Reconocimiento (+18%). Salud y seguridad y el apoyo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

Los resultados de la encuesta se compartieron en nuestras regiones, países y plantas. En el último trimestre de 2021, nuestros equipos

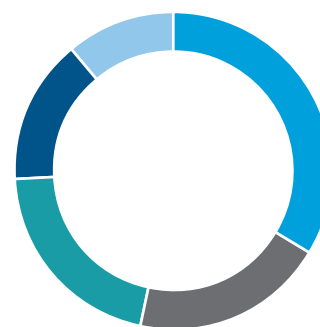
Empleados por Grupo de Edad



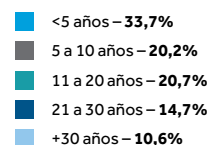
Clave:



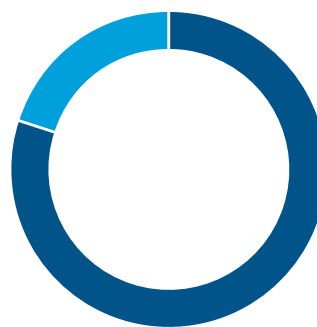
Duración del Servicio



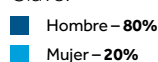
Clave:



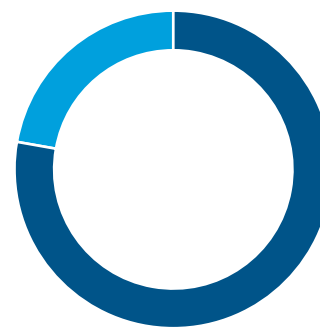
Total de Empleados por Género



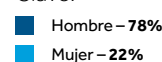
Clave:



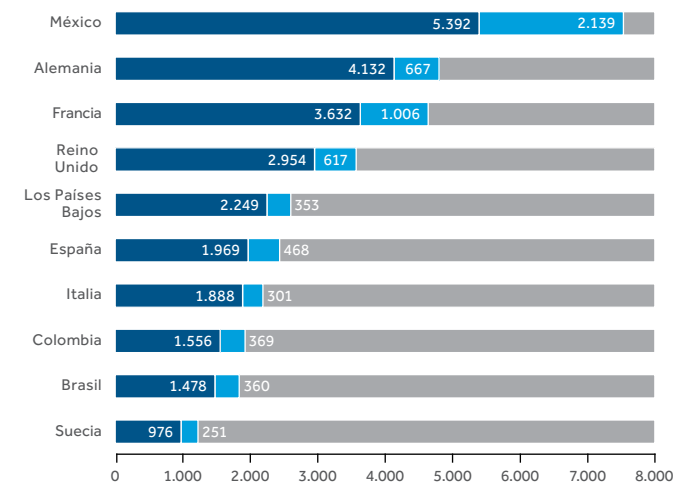
Gerencia por Género



Clave:



Top 10 Países, Total de Empleados por Género



Clave:



CASO DE ESTUDIO

Libre Para Ser Yo

“Quería que todos tuvieran el mismo apoyo que he tenido en Smurfit Kappa”, dice Lilia Nahon, Directora de Recursos Humanos de Smurfit Kappa México, “Saber que tienes aliados y aportar toda tu experiencia a tu trabajo es un gran recurso de la empresa. Sin embargo, nuestro mayor desafío para lograr esto fue por dónde empezar. Se acercaba el mes del Orgullo, así que lo usamos como nuestra plataforma de lanzamiento”.

Comenzamos nuestras celebraciones del Orgullo creando un conjunto de materiales, todos enfocados en nuestro tema de ‘Free to be Me’. Estos materiales incluían definiciones LGBTQ+, pancartas, carteles, marcos de Instagram y publicaciones para ser utilizadas en las redes sociales.

“Luego hicimos tres charlas virtuales de café, me encantaron”, agregó Lilia. “400 personas escucharon sobre la vida de los empleados LGBTQ+, incluida nuestra primera colaboradora trans, que habló conmovedoramente sobre cómo ser tratada con dignidad en el trabajo cambió su vida”.

“400 es la mayor asistencia que hemos tenido para cualquier evento”, dice Stefano Gambarotta, Gerente Europeo de Desarrollo de Talento y Liderazgo. “Y cobró impulso – la gente agradeciendo a nuestros invitados, y contando sus propias historias, además de las de sus amigos, hijos y familiares.” “Estas historias inéditas son importantes”, dice Lilia, “Aprendemos mucho a través de la empatía y la comprensión”.

“LGBTQ+ & Aliados” es una de las comunidades dentro de nuestro programa EveryOne, inclusión, diversidad e igualdad. Nuestra aspiración es crear un lugar de trabajo global donde todos sean iguales, pertenezcan y prosperen independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión. Esto incluye la igualdad y la libertad de descubrimiento para las personas que no pueden o no quieren estar “fuera” como LGBTQ+.

“Smurfit Kappa está en muchos países con diferentes culturas”, dice Stefano. “Estamos sólo al comienzo de nuestro viaje, pero esperamos que nuestros eventos hayan abierto canales para la conversación, y atraigan y retengan a personas de todas las comunidades, que se alinean con los valores de nuestra empresa. Si no los aceptamos y nutrimos, los perdemos, o parte de ellos”.

Este mensaje de toda la compañía cuenta con el apoyo de nuestro equipo de liderazgo senior en todo el mundo, incluidos Tony Smurfit, Sharon Whitehead y el patrocinador LGBTQ+ Edwin Goffard. Smurfit Kappa es signatario de la Declaración de Ámsterdam, que garantiza la igualdad de derechos para todos. Smurfit Kappa también se asoció con Accenture para crear un llamado global para crear conciencia y empoderar a los muchos partidarios de la comunidad LGBTQ+ dentro de la organización.

“Es maravilloso ser parte de algo que puede cambiar la vida de las personas”, dice Lilia.

Free to be me



Charlas de café virtuales
LGBTQ+
400
participantes



han estado considerando lo que han aprendido y las acciones necesarias para abordar cualquier problema que se presente, o para cimentar los avances que hemos visto en participación. En los próximos meses, estos planes serán recolectados y revisados de forma centralizada, de modo que se pueda monitorear y medir el progreso.

En Febrero de 2021, organizamos nuestra primera conferencia global virtual sobre liderazgo. Reunió a más de 500 de nuestros equipos de liderazgo provenientes de toda la organización, brindándonos la oportunidad de construir conexiones profundas y emitir un llamado convincente en torno a nuestro tema clave: Creando Nuestro Futuro, Juntos.

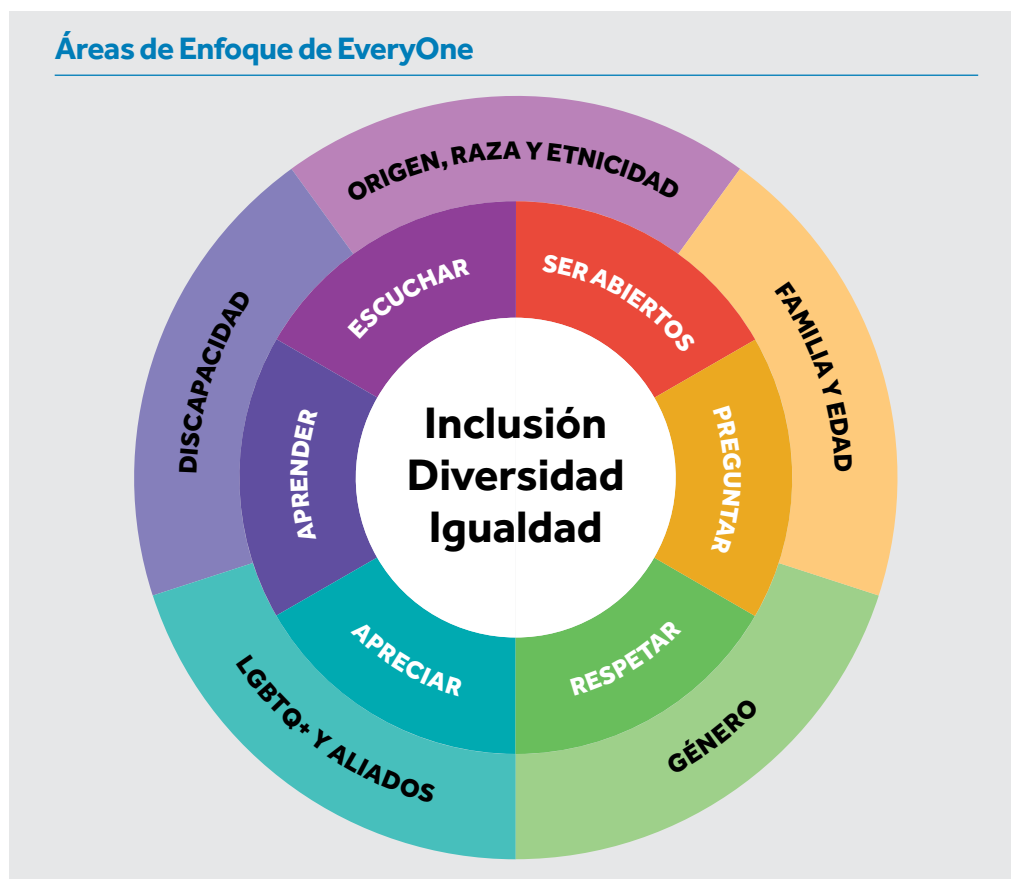
Nuestras formas de trabajo híbridas y ágiles también continuaron evolucionando, con nuestra iniciativa Smurfit Kappa MyWork. Esto nos está permitiendo llevar adelante las formas eficientes de trabajo que descubrimos durante la pandemia, mientras que continuamos durante todo el año invirtiendo en las herramientas de colaboración y la tecnología para ayudar a nuestra gente a tener éxito y cumplir.

Como parte de nuestro objetivo de mejorar nuestros niveles de participación en un 3% cada dos años, hemos centrado nuestros esfuerzos en interactuar con nuestros empleados con la mayor frecuencia posible para obtener información sobre las cosas que más les importan en Smurfit Kappa. De esta manera, queremos garantizar de que continuamos en un viaje para ser un empleador de elección admirado en todo el mundo.

Una de nuestras prioridades en 2021 ha sido preparar un nuevo sistema HRIS a nivel del Grupo para todo Smurfit Kappa. Estamos diseñando un proceso para mejorar la experiencia general de nuestros empleados que empoderará a nuestros gerentes para administrar y planificar el desempeño, talento, compensación, participación y aprendizaje. También brindará autonomía a nuestros empleados sobre su experiencia laboral, permitiéndoles moldear su experiencia laboral sin importar dónde se encuentren en su trayectoria profesional.

Inclusión, Diversidad e Igualdad

Nuestra Ambición: 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. Hemos continuado avanzando en nuestro compromiso de fomentar una cultura inclusiva, donde todos los empleados puedan prosperar y contribuir a nuestro éxito.

Estamos comprometidos a promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados y aquellos que aún no se han unido a la familia Smurfit Kappa. Es nuestro compromiso no discriminar a colegas o candidatos por motivos de edad, discapacidad, fe, género, orientación sexual o identidad de género, asociación civil o conyugal, responsabilidades parentales o raza (color, origen étnico o nacional, nacionalidad).

Con nuestros valores vivos de seguridad, lealtad, integridad y respeto, nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas puedan simplemente, ser ellos mismos y contribuir, libres de discriminación o acoso, y donde todas las decisiones se basen en el mérito. Es

nuestro compromiso no discriminar a colegas o candidatos por motivos de edad, discapacidad, fe, género, orientación sexual o identidad de género, asociación civil o conyugal, responsabilidades parentales o raza (color, origen étnico o nacional, nacionalidad).

Aceptar y celebrar estas diferencias es un componente central de nuestro programa EveryOne, Inclusión, Diversidad e Igualdad.

Progreso en 2021

Durante el año pasado, hemos evolucionado nuestro programa EveryOne, para incluir cinco nuevos grupos de comunidades diversas incluyendo: Discapacidad, Familia y Edad, Género, LGBTQ+ y Aliados y Origen, Raza y Etnicidad. Estas comunidades fueron elegidas, ya que reflejan las etapas de la vida y la diversidad de nuestros empleados.

Además, nuestros seis comportamientos inclusivos para promover la inclusión en nuestras interacciones diarias con colegas se han mantenido igual y son tan relevantes hoy como cuando se desarrollaron por primera vez en 2018. Las revisiones regulares de desempeño y desarrollo profesional son parte de la ambición de nuestros empleados. Se alienta a todos los gerentes a tener revisiones

de desempeño anualmente de manera estructurada, para lo cual brindamos capacitación.

Estas discusiones son bidireccionales y su ambición es permitir el desarrollo personal y de equipo que respalde el sentido de pertenencia y la participación con Smurfit Kappa. Como nuestro sistema de gestión de datos de recursos humanos se está desarrollando actualmente, aún no podemos proporcionar las estadísticas completas para estas revisiones.

Para ayudar a cumplir con esta agenda, hemos estado progresando formando alianzas estratégicas clave. Durante el año, continuamos nuestro trabajo con nuestros socios estratégicos de Inclusión, Diversidad e Igualdad, tales como The Valuable 500, una comunidad global de CEO que revoluciona la inclusión de la discapacidad a través del liderazgo empresarial y las oportunidades. También nos hemos asociado recientemente con Employers Network for Equality and Inclusion (ENEI), que es una red de empleadores líder a nivel mundial que promueve la igualdad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Continuamos haciendo progresos en el área de la diversidad de género dentro de nuestra organización. Mientras que la representación de las mujeres en

GENTE CONTINUACIÓN

nuestra fuerza laboral total fue del 20% en 2021, con un aumento del 1% con respecto a 2020, la representación femenina de nuestros gerentes y del Comité Ejecutivo aumentó. A nivel de la Junta Directiva, la representación femenina es ahora del 33,3%, frente al 23% en 2017, con nuestro Comité Ejecutivo del Grupo es del 30,8%, frente al 0% en 2017, lo que demuestra el progreso en nuestro camino hacia la igualdad de género.

Nuestro objetivo es garantizar que la representación femenina de género en todo el Grupo esté por encima del 30% con el tiempo, con al menos el 25% de las mujeres ocupando puestos gerenciales en todo el Grupo para 2024.

Estamos apoyando al Club del 30%, que es una campaña global liderada por Presidentes de empresas y Directores Ejecutivos que se comprometen a tomar acciones para aumentar la diversidad de género a nivel de Junta Directiva y alta dirección. Todas estas asociaciones son elementos de la siguiente etapa de nuestro programa EveryOne, que actualizamos en Enero de 2022.

Durante el año, en todo Smurfit Kappa, celebramos una serie de eventos, que ahora se han convertido en puntos destacados de nuestro calendario anual de Inclusión, Diversidad e Igualdad. Dos de estos eventos fueron el Día Internacional de la Mujer (Marzo) y el Día Internacional del Orgullo (Junio) en 2021. Celebrar estos eventos internamente nos ayuda a crear conciencia sobre nuestros programas de igualdad, a la vez que educa e

inspira a todos a enfocarse y participar con nuestra agenda más amplia de inclusión y diversidad.

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 18 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 2021

Durante el año, nuestro enfoque a nuestros programas de aprendizaje y desarrollo en la Academia Smurfit Kappa tuvo que cambiar de nuestra formación en persona habitual al desarrollo en línea. Desarrollamos y dirigimos una serie de módulos en línea en aulas virtuales de todo el mundo para nuestros programas clave, incluyendo; el módulo "Leading Self" de nuestro programa de Desarrollo de Gestión Avanzada (AMD), mientras que también completamos un taller virtual de Graduados en las Américas. Además, creamos y entregamos un evento de aprendizaje virtual para nuestra cohorte de líderes que habían asistido a nuestro programa Liderazgo Abierto con INSEAD, y en todo nuestro negocio global, los países innovaron a nivel local para adaptarse y continuar con sus eventos de aprendizaje.

También hemos creado un programa de eventos de la Academia Smurfit Kappa mezclado (en línea y en persona) para 2021. Los programas que hemos diseñado, continúan teniendo un fuerte enfoque en la creación de redes y conexiones con los colegas y mantendrán y mejorarán los objetivos de aprendizaje de

nuestros programas clave. Nuestro conjunto de programas de la Academia Global incluye; Desarrollo de Liderazgo Senior, nuestro programa insignia de Desarrollo de Liderazgo Abierto en asociación con INSEAD, un Programa de Gerencia Global para nuevos Gerentes de plantas, molinos y funcionales, y nuestro Programa de Desarrollo de Gestión Avanzado, que desarrolla a nuestros líderes del futuro. También contamos con nuestro Taller de Graduados, que reúne a graduados de todo el Grupo.

En Europa, también lanzamos un programa de Desarrollo de Graduados recientemente diseñado para desarrollar la capacidad de talentos de alto potencial en la región, reflejando un programa similar en la región de las Américas.

En total 324 empleados participaron en uno de los seis programas de la Academia Smurfit Kappa que se llevaron a cabo en 2021, para un total de 5.623 horas de capacitación, o 17,35 horas por persona. El trabajo realizado a nivel de Grupo es solo una muestra del trabajo que se ha realizado para apoyar el desarrollo de toda nuestra gente durante el último año. Muchos otros programas de formación y desarrollo tienen lugar a nivel regional, nacional y a nivel de planta. Estos programas entregaron un promedio de 18,7 horas de desarrollo profesional para cada uno de los miembros permanentes de nuestra fuerza laboral.

Diversidad del Equipo Ejecutivo

Participamos en la Revisión de Mujeres Líderes del FTSE (anteriormente la Revisión Hampton-Alexander) 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. La Revisión de Hampton-Alexander estableció un objetivo de representación femenina del 33% en las Juntas Directivas del FTSE 350 para 2020.

El informe de 2021 se publicó en Febrero de 2022 y representa a las mujeres en la Junta Directiva a partir del 10 de Enero de 2022, y a la alta gerencia a 31 de octubre de 2021.

División de la Diversidad de Género



Representación femenina en la Alta Gerencia

31,6%

Mujeres en la Junta Directiva del Grupo

33,3%

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.

Reconocemos el éxito de nuestra gente en una variedad de formas diferentes, porque diferentes 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.

El Grupo también se esfuerza por garantizar que las relaciones positivas con los empleados y los sindicatos se mantengan con los más altos estándares, de modo que podamos garantizar Convenios Colectivos de Trabajo justos y sostenibles.



CASO DE ESTUDIO

Desarrollando a Nuestros Futuros Líderes

El programa AMD es parte de la Academia Smurfit Kappa y tiene como objetivo fomentar el talento de alto potencial en todo el Grupo y mejorar la experiencia del individuo en Smurfit Kappa. El programa consta de presentaciones y talleres internos y externos, así como la entrega de un proyecto en equipo con el fin de que los participantes aprendan más sobre los aspectos de Smurfit Kappa fuera de su trabajo diario, y para ayudarlos a desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

AMD 2021 tuvo lugar virtualmente. Adrián Arenas, Stefano Beretta, Isabel Callejón, Juan Pablo Orrego y Wadi Portela formaron uno de los equipos del programa. Dicen que "la lección principal que aprendimos de esta experiencia única fue nuestra capacidad de trabajar, crecer y aprender como equipo en un entorno virtual".

Esto trajo consigo algunos desafíos, uno de ellos fue la diferencia horaria de siete horas con Isabel, Stefano y Wadi trabajando desde España, Italia e Irlanda respectivamente, mientras que Adrián estaba en México y Juan Pablo en Colombia.

"Perdimos la oportunidad de conocernos cara a cara, y esto limitó nuestra capacidad de desarrollar un vínculo realmente fuerte. Sin embargo, en una nota positiva, cada uno de nosotros aprendió que teníamos que tener un mayor sentido de responsabilidad para cumplir, ya que las ventanas de trabajo en equipo eran más cortas, lo que ayudó a desarrollar nuestra propia conciencia y comprensión de nuestras propias fortalezas y debilidades personales."

Para este grupo, el tema del trabajo en equipo dejó una huella duradera sobre cómo abordarán su trabajo en el futuro. "Trabajamos en la creación de un camino hacia el impacto climático neto cero. Ahora comprendemos mejor el papel que juega la sostenibilidad en nuestro Grupo y nuestro futuro, particularmente el uso de energías renovables y la reducción de las emisiones de carbono. Todos nos hemos convertido en defensores de la sostenibilidad de la organización".

Progreso en 2021

En 2021 seguimos revisando nuestro enfoque de Recompensas y Reconocimiento, y este trabajo continuará hasta 2022. Nuestro objetivo es garantizar que tengamos un paquete justo y competitivo de beneficios de compensación, que se compare favorablemente con el mercado, y una filosofía de recompensas que atraiga y retenga talento clave.

Reconocemos lo crítico que es para los empleados ser apreciados en el trabajo, porque confirma que tanto ellos como su trabajo son valorados. También es fundamental que nuestros programas de recompensa y reconocimiento estén claramente alineados con el pago por el desempeño, para que nuestra gente pueda ver un vínculo claro con su paquete de compensación 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.

Cada vez más nos fijamos en las recompensas totales al comparar nuestros niveles de remuneración. El paquete general de recompensas está diseñado para ayudar a satisfacer las necesidades financieras a corto y largo plazo, pero también el desarrollo y el bienestar de nuestros empleados.

Nuestros objetivos clave para nuestra Política de Recompensas son:

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

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. Por ejemplo, de acuerdo a 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. Nuestro negocio en el Reino Unido ha publicado sus cifras, que muestra una mejora en los últimos años.

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.

Siempre que sea posible, trabajamos con los sindicatos, los comités de empresa y los representantes de los empleados para garantizar acuerdos salariales colectivos laborales justos y sostenibles. Los empleados son recompensados por su desempeño individual y empresarial.

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 parte integral de los paquetes de remuneración.

Nuestra política de compensación garantiza que paguemos por encima del salario mínimo en todos nuestros 36 países. Nuestra ambición es ser un empleador con Salario Digno, que ofrezca a todos los empleados recompensas que proporcionen un nivel de vida decente. Actualmente estamos investigando nuestros niveles de compensación en todos nuestros países en función de estos criterios y, actualmente, estimamos que en más del 90% de nuestros países pagamos por encima del salario digno local. Es nuestra ambición lograr esto en todos los países donde operamos.

CASO DE ESTUDIO

Bienestar para la Vida

Valoramos la salud, la seguridad y el bienestar de nuestra gente, nos mantenemos enfocados en mejorar continuamente nuestro apoyo a nuestros empleados. Durante el año pasado, con el COVID-19 todavía constantemente en nuestras mentes, nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados nunca había sido más importante.

Como parte del Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo el 28 de Abril de 2021, lanzamos Wellbeing for Life, una nueva iniciativa que forma parte de nuestro programa Safety for Life. Wellbeing for Life se enfoca específicamente en el bienestar mental, físico, social y financiero de nuestra gente. Esta iniciativa se enfoca en comprender, apoyar y apuntar a mejorar el bienestar de todos nuestros empleados en Smurfit Kappa. Se convirtió en un llamado a la acción pidiendo a todos los empleados que: estén activos; estén conectados; se sientan apoyados; se sientan satisfechos; y estén juntos, tocando así los cuatro pilares de nuestro bienestar; social, mental, físico y bienestar financiero.

Nuestra comunidad EveryOne Gender tomó esta iniciativa para ayudar a arrojar algo de luz sobre la salud mental masculina. Los hombres aún constituyen la gran mayoría de nuestra fuerza laboral y su bienestar, así como el de sus familias, es algo que nos tomamos en serio.

Por ello, decidimos conmemorar el Día Internacional del Hombre el 19 de Noviembre, cuando alentamos a nuestras plantas en todo el mundo a marcar la contribución realizada por nuestros colegas masculinos a la organización, sus familias, comunidades y amigos. Además de reconocer los roles modelos masculinos positivos en nuestras vidas.

También les pedimos que destacaran los problemas clave que afectan a los hombres, como mayores tasas de suicidio, menor esperanza de vida, mayores tasas de accidentes de trabajo y mayores tasas de cáncer y enfermedades del corazón. Las actividades incluyeron muchos eventos en todo el mundo, mientras que también organizamos un evento global que involucró a hombres de toda la Compañía.

El evento virtual fue una conversación en la que los miembros de nuestro panel hablaron sobre momentos y experiencias que los habían hecho sentir vulnerables o incómodos. Cada participante describió y discutió cómo había manejado su situación, con la esperanza de que esto ayudaría a alguien más.



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 las legislaciones locales, pero también nos adherimos a las políticas y protocolos de auditoría del Grupo.

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 inculcar un enfoque de seguridad primero tan profundamente en la cultura de la empresa que aspiramos a eliminar todos los incidentes y accidentes graves de nuestras operaciones. Creemos que una salud y una seguridad sólidas tienen que ver con decisiones 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 todo nuestro negocio Europeo. 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 – 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 continuará en 2022 y más allá, y nuestro sólido programa de auditoría sigue en vigor a pesar de la interrupción debida a COVID-19.

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.

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

CASO DE ESTUDIO

Cuidar a los Compañeros – Utilizar Conocimientos para Prevenir Accidentes

La política de salud y seguridad de Smurfit Kappa se centra en crear una cultura en la que todos se preocupan por la salud y seguridad de los demás. Esto significa comunicarse e involucrarse abiertamente, con dignidad. Alentamos al personal a expresarse y presentar ideas y sugerencias sobre cómo podemos evitar que ocurran incidentes y crear una mayor conciencia de seguridad.

En nuestro clúster de Argentina y Chile, el enfoque de aprender de las experiencias en el área de producción ha generado nuevas formas de trabajar. El Clúster inició en 2020 una campaña de Alerta de Seguridad, con el objetivo de reducir la tasa de accidentes. Todos los sitios ahora implementan un Plan de Seguridad Trimestral, que se incluye en el plan de gestión de riesgos del clúster. Esto significa revisiones continuas del estatus de seguridad del clúster por parte del equipo de gestión, y la introducción de nuevos enfoques innovadores para la salud y la seguridad.

En la planta de corrugado de Sunchales en Argentina, la pandemia de COVID-19 trajo consigo muchos desafíos. Como parte de su capacitación en salud y seguridad, el sitio utilizó capacitaciones de seguridad de 60 a 90 minutos de duración centradas en la motivación, la prevención de riesgos de seguridad y la identificación de controles de seguridad. Debido a la pandemia, no pudieron volver a reunir a todo el personal por largos períodos, por lo que cambiaron a un sistema de "Pausas de Seguridad." Una Pausa de Seguridad permite a un turno tomarse un descanso para discutir y reflexionar sobre la seguridad en el sitio, además de compartir ideas sobre cómo mantener seguro a todo el mundo.

La planta de corrugado de Chile decidió enfocar y mejorar la atención puesta en los contratistas que visitan el sitio, asegurando que su seguridad fuera tratada con tanta importancia como la de un miembro del personal a tiempo completo. La coordinación de contratistas puede ser compleja, por lo que al Coordinador de Seguridad de Corrugado Chile, Jaime Carreño, y al equipo en el sitio se les ocurrió una idea. Crearon una Mesa de Seguridad, que puede ser utilizada para compartir con los visitantes información pertinente, junto con documentos de control para trabajar en el sitio. Esto incluía tener material de apoyo para las charlas de seguridad y todo el papeleo disponible para completar.

"Hemos logrado muchos avances en nuestro Clúster", dice el Gerente de Salud y Seguridad del Clúster, Claudio Martínez. Él agregó: "podemos ver que fomentar la apertura y el espacio para la discusión motiva a los equipos a impulsar mejoras e innovar en su enfoque. La verdadera prueba de estos avances es la reducción de nuestro TRIR en un 26% en los últimos dos años".

GENTE CONTINUACIÓN

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 y bienestar de cada uno;
- Proporcionar retroalimentación constructiva al éxito y a las dificultades de igual medida. Cuidamos a nuestros empleados y esperamos que se cuiden unos a otros, al hablar al notar cualquier cosa que sientan que no es segura 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 y 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.

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.

Progreso en 2021

En 2021, nuestro desempeño Global en salud y seguridad continuó mejorando, pero no alcanzó nuestro objetivo de mejora (5%). Nuestra métrica clave Tasa total de Lesiones Registrables (TRIR) mejoró en un 1,7% con TRIR de 0,60 y 0,59 en 2020 y 2021 respectivamente. No obstante, nos complace haber podido mejorar lo que fue un cambio significativo en el desempeño en 2020.

Claramente hubo un impacto de COVID-19 en las métricas de 2020, con algunas razones más obvias que otras, pero finalmente resultó en una mejora del 29% en TRIR en

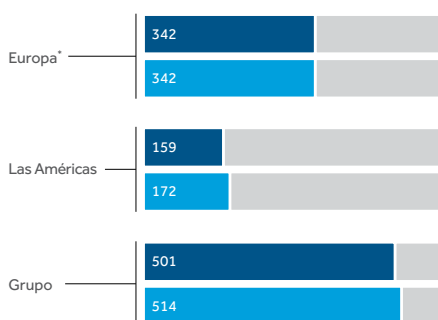
comparación con 2019. Mantener esta mejora en 2021 fue claramente un desafío; no obstante, mantuvimos el nivel y continuamos con una modesta reducción adicional en TRIR. Desde que establecimos el objetivo de reducir el TRIR un 5% anual en 2018, hasta ahora hemos alcanzado una reducción total del 42%, lo que representa una reducción interanual promedio del 14%.

En 2021, la encuesta MyVoice demostró que tenemos un fuerte compromiso con toda nuestra fuerza laboral en salud y seguridad. Con una puntuación de participación con la salud y la seguridad en todo el Grupo del 77%, nuestros empleados coincidieron en que tenemos una sólida cultura de la salud y la seguridad. Esto también fue visible en la gran cantidad de comentarios escritos que recibimos de la encuesta. En todo el Grupo, 199 de nuestros sitios lograron un TRIR de cero para todo 2021. Lamentablemente, tuvimos una fatalidad de un subcontratista en nuestras Operaciones Forestales en Colombia. En todo el Grupo tuvimos 13 lesiones graves, 12 de las cuales fueron amputaciones parciales de dedos.

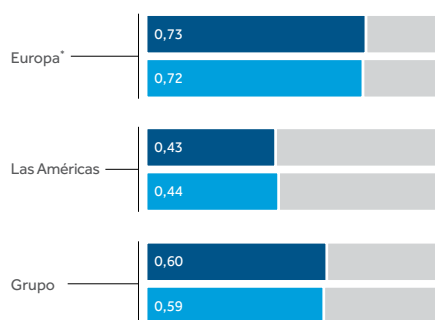
También lanzamos nuestro programa Wellbeing for Life durante nuestro Día de la Seguridad anual, parte del cual incluyó garantizar que todos los empleados tengan acceso a nuestro Programa de Asistencia para Empleados. Continuamos construyendo nuestra iniciativa Safety for Life en ambas regiones; con Europa centrándose en una campaña "Estoy pensando en la seguridad porque la seguridad nunca toma vacaciones", y en las Américas sobre "tres pasos para la Seguridad para La Vida" (analizar la cultura de seguridad basada en la autenticidad, el empoderamiento y la responsabilidad).

En ambas regiones, experimentamos y probamos con éxito nuevas formas de gestión de alto riesgo, como el programa de implementación de la Política de Aislamiento de Energía y Maquinaria (LOTOTO). El comportamiento continúa siendo un área de enfoque importante para nosotros y organizamos capacitaciones para los gerentes de línea para apoyar el trabajo con sus equipos. Además, tuvimos más de 118.000 conversaciones sobre seguridad durante todo el año.

Total de Lesiones Registrables



Tasa Total de Lesiones Registrables



Clave:

■ 2020 ■ 2021

* 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

Estrategia de Salud Mental en el Reino Unido

El enfoque tradicional de la salud y la seguridad se ha centrado en la seguridad física. Sin embargo, entendemos cada vez más la conexión entre el bienestar mental y físico. La comunidad de salud y seguridad ha demostrado que la conciencia y el apoyo a la salud mental también mejoran claramente los resultados en las áreas de seguridad física.

“Empezamos a prestar atención a este vínculo hace algunos años”, dice Nigel Elias, Gerente de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Smurfit Kappa Corrugado Reino Unido e Irlanda. El tema llegó a través de diferentes canales de retroalimentación, entre los que se encontraban nuestras encuestas MyVoice y varias discusiones entre colegas. “Formamos un Comité de Salud y Bienestar y en Abril de 2019 presentamos una propuesta para una Estrategia de Salud y Bienestar de los Colegas al Comité Ejecutivo del Reino Unido e Irlanda”, explica Nigel.

La ambición de la estrategia era establecer una cultura de trabajo interdependiente, segura y saludable para todos los colegas.

La estrategia apuntó a:

- Promover una variedad de actividades de salud y bienestar que se centren en la salud física, mental y social
- Al tiempo que empodera a los colegas para que asuman la responsabilidad personal para mantener y mejorar su bienestar

Para implementar la estrategia, Smurfit Kappa Reino Unido e Irlanda solicitaron el apoyo externo de una empresa llamada Everyday People. Con su ayuda, comenzaron a crear conciencia sobre el bienestar mental y, al mismo tiempo, capacitaron a personas de toda la organización para crear y formar parte de una red de apoyo.

Ahora hay 250 personas capacitadas en Primeros Auxilios de Salud Mental y 350 Campeones de Primeros Auxilios de Salud Mental en toda la empresa. Cada uno de ellos ha recibido capacitación, lo que les proporciona las habilidades para hablar con una persona que necesita apoyo y guiar a él o a ella hacia la actividad de apoyo más adecuada, ya sea un grupo de apoyo entre pares, una terapia o un grupo para apoyar a personas con adicciones. Además, se utilizan todo tipo de canales de comunicación para garantizar que todos sepan que: está bien, no estar bien.

Los resultados de la estrategia han sido muy positivos. Recibimos comentarios de colegas de toda la organización que dicen que sienten que pueden hablar más abiertamente sobre sus problemas y sienten que son escuchados y respetados. “Creemos que esta estrategia no sólo promueve el bienestar, sino que también promueve una mayor participación de la empresa y, lo que es más importante, cuando su mente no está divagando, también podrá concentrarse en su seguridad física y la de los demás”, concluye Nigel.



350

campeones de primeros auxilios de salud mental en el Reino Unido

250

personas capacitadas en primeros auxilios de salud mental en el Reino Unido

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 nuestras comunidades.

Nuestro objetivo es lograr cambios positivos y duraderos en las comunidades en las que operamos. Lo hacemos centrándonos en áreas como la educación, la generación de ingresos, la colaboración y la participación.

En 2011, establecimos la Fundación Smurfit Kappa para contribuir en la financiación de proyectos que empoderan a las personas para mejorar sus vidas. Nos adherimos a altos estándares éticos y profesionales y nuestros valores organizacionales cobran vida en los proyectos en los que participamos, a través del voluntariado de nuestros empleados, nuestras operaciones; inversiones sociales a nivel local, así como todos los proyectos que apoyamos a través de la Fundación Smurfit Kappa.

Participación en las Comunidades

Siempre consideramos las preocupaciones de la comunidad en general a nivel nacional e internacional. La participación de la comunidad crea confianza y sirve de enlace con los aspectos que son 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.

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 con un enfoque en los niños y jóvenes desfavorecidos. Un ejemplo de nuestros programas de concienciación es nuestro enfoque "Safe at Home and at Smurfit Kappa" por el que nuestro molino de Mengibar recibió el Premio Bandera de Andalucía en 2017.

En nuestra labor filantrópica, nos centramos en iniciativas de autoayuda, programas de educación y salud, y contribuimos mediante donaciones financieras

y el voluntariado de los empleados locales. Ejemplos de estos se pueden encontrar en las páginas 74-77 de este informe y en el folleto "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 papelecuperado de la ciudad en Málaga, España.

CASO DE ESTUDIO

Invertir en el Futuro

Educar y crear mejores condiciones para fomentar el desarrollo de los niños y jóvenes será siempre una inversión en nuestro futuro. Como empresa socialmente responsable, somos conscientes del papel que jugamos en las comunidades en las que operamos, y en El Salvador, también lo hemos puesto en práctica.

El Centro Escolar Sub-Urbano "República de Venezuela", conocido como "El Colegio", fue fundado en 1965, con una asistencia aproximada de 649 niños durante 2021.

Durante 2020 y 2021, la Fundación Smurfit Kappa donó aproximadamente €180.000 al Centro Escolar Sub-Urbano, que se destinó parcialmente a reparaciones urgentes de infraestructura, incluyendo alrededor de 743m² de reemplazo de techo, instalación de canales de agua, construcción de un comedor y renovación del patio de recreo del jardín de infancia, todo ello con el objetivo de proporcionar a los alumnos y docentes en espacios mejorados para la educación.

Esta alianza ha motivado a organizaciones como la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que desde 2015 ha donado la misma cantidad que la Fundación Smurfit Kappa brindando asistencia técnica, capacitación para maestros, actividades en las áreas de cohesión social y entrega de mobiliario y equipamiento.

El Colegio brinda a la comunidad una visión de futuro: educación de calidad para sus hijos.

2020 – 2021
€180.000
 donados al Centro
 Escolar Sub-Urbano





Vimos una oportunidad de apoyar a la comunidad local y ayudar a lograr los objetivos de sostenibilidad de Smurfit Kappa.

Michael Strach, Gerente de Pulpa y Energía, Nettingsdorf



Inversión

€134 millones
en la Planta de Energía del Futuro de Nettingsdorf

CASO DE ESTUDIO

Calentando el Vecindario

“Los costos de energía están aumentando para los hogares en todas partes”, dice Michael Strach, Gerente de Pulpa y Energía en el molino de papel de Smurfit Kappa en Nettingsdorf, Austria. “Las familias Austríacas gastan hasta un mes de salario al año en calefacción”.

Los sistemas de calefacción del distrito, en los que se calientan y bombean grandes cantidades de agua alrededor de un vecindario para obtener calor y agua caliente, son bien conocidos en Austria. En todo el mundo, Smurfit Kappa se ha asociado con empresas de energía en sistemas similares, por lo que este proyecto ha sido una posibilidad durante algún tiempo. Sin embargo, la inversión de €134 millones en Nettingsdorf Future Energy Plant, que redujo en gran medida las emisiones de CO₂ y el uso de combustibles fósiles, creó una nueva oportunidad.

“En nuestra producción de pulpa y papel, hubo flujos de calor excesivos y temporales que no se pudieron utilizar económicamente en nuestro proceso”, dice Michael. “Entonces, vimos una oportunidad de apoyar a la comunidad local de Ansfelden, así como ayudar a lograr los objetivos sostenibles de Smurfit Kappa, especialmente nuestros objetivos de CO₂. Este proyecto podría proporcionar calefacción a 10.000 hogares, lo que supondría una reducción de las emisiones de CO₂ de 20.000 toneladas al año”.

El molino de Nettingsdorf tenía el calor, pero no la experiencia, para promover y crear una red de calefacción urbana. Afortunadamente, se encontró una excelente organización asociada: Bioenergíe, que ha trabajado en sistemas similares en otros lugares.

Smurfit Kappa tiene un buen historial de trabajo en sociedad con otras organizaciones. También ayudó el compromiso de la autoridad local a buscar soluciones respetuosas con el medio ambiente, y la experiencia de Bioenergíe en obtener financiación del gobierno.

“Una buena organización de asociación era esencial: ¡no tenemos el tiempo ni las habilidades para vender calefacción de puerta en puerta!” dice Michael.

La experiencia de Michael y su equipo se necesitaba en otros lugares. “Estaba más preocupado por los problemas de ingeniería, como en entregar un suministro constante de calor. Todos los molinos tienen paradas, pero la gente siempre necesita calor. De modo que trabajamos con Bioenergíe en la creación de almacenamiento de reserva y generación de respaldo”.

“Por supuesto, estos son los primeros días”, dice Michael. “Tenemos las fuentes de calor, pero lleva tiempo construir el sistema de distribución. Nuestro plan es estar en línea con él en 2022, ¡así que tenemos un año bastante ocupado por delante!”

La Fundación Smurfit Kappa

La Fundación Smurfit Kappa apoya proyectos sostenibles en los países donde operamos. Su enfoque principal se centra en proyectos que involucran a niños desfavorecidos en las áreas de salud y nutrición, cuidados básicos y educación temprana. La Fundación está particularmente interesada en proyectos en los que los empleados de Smurfit Kappa o sus familias están involucrados y en los que se beneficiarían del apoyo de la Fundación. El apoyo de la Fundación es adicional a la financiación que los proyectos ya podrían recibir de las operaciones locales de Smurfit Kappa.

El objetivo de la Fundación es poner fin al ciclo de pobreza y la dependencia que existe en las comunidades y países en los que operamos, utilizando como guía la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2030. Los proyectos que apoya abordan temas globales con relevancia local, y operan bajo el lema: "Dale un pescado a un hombre y lo alimentará por un día. Enseña a un hombre a pescar y lo alimentará toda la vida". El objetivo es apoyar proyectos sostenibles que involucren el aporte de la comunidad local y sean capaces de convertirse en autosuficientes a largo plazo.

Progreso en 2021

En 2021, mientras nuestras operaciones continuaron apoyando proyectos relacionados con COVID-19, volvimos a nuestras áreas de enfoque de inversión social: apoyar a nuestras comunidades con cambios duraderos en áreas como educación, generación de ingresos, colaboración y participación.

Estimamos que, como Grupo, incluyendo nuestra Fundación Smurfit Kappa, aproximadamente €4,9 millones fueron donados en efectivo y en beneficios en 2021. Esto fue destinado para una amplia gama de actividades, incluyendo la educación de los niños, la salud y proyectos de inclusión social e investigación.

También reiteramos nuestro compromiso de apoyar nuestra labor comunitaria y establecimos un nuevo objetivo para 2020-2025 de donar más de €24 millones a actividades sociales, ambientales y comunitarias. Esto representa un aumento del 20% de nuestras inversiones sociales anuales hasta ahora. 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 €12,6 millones de €24 millones para 2025.

CASO DE ESTUDIO

Apoyando a las Personas Sin Hogar Para Que se Recuperen

Depaul es una organización benéfica que opera en la República de Irlanda e Irlanda del Norte, con la misión de apoyar a las personas, parejas y familias marginadas en riesgo de, o experimentando, la falta de vivienda. La organización benéfica tiene cinco áreas de enfoque clave: Prevención, Familias y Jóvenes, Alojamiento De Alto Apoyo, Salud y Rehabilitación, y Vivienda. Depaul trabaja para liberar el verdadero potencial de las personas que corren el riesgo de ser marginadas, pero que, con apoyo y oportunidades, pueden encontrar su lugar en la sociedad. La ambición es romper el ciclo de la falta de vivienda y ayudar a las personas que utilizan su servicio a tomar medidas y decisiones positivas para sus vidas.

La Fundación Smurfit Kappa apoyó, con una donación de €200.000, la remodelación de tres de los centros de servicios familiares de Depaul en 2021: Mater Dei, Rendu Apartments y Cloverhill. Los centros Mater Dei y Cloverhill en Belfast, Irlanda del Norte, ayudan a familias de Irlanda del Norte a encontrar estabilidad y vivienda permanente. Rendu Apartments en Dublín, República de Irlanda, ofrece servicios para madres con niños pequeños en situaciones de vida difíciles y en riesgo de quedarse sin hogar.

El enfoque que adopta Depaul es uno de compasión, mostrando respeto y comprensión para garantizar que las personas se sientan seguras, especialmente cuando provienen de situaciones difíciles. El impacto y la reacción de las reformas en todas las ubicaciones ha sido positivo. Las familias se sienten bienvenidas y se les hace sentir como en casa. Además, el equipo de Depaul notó mejoras en la mentalidad de los residentes, volviéndose más positivos y con mayores ambiciones.

€200.000
para apoyar a tres centros de servicios familiares



10 Años de la Fundación Smurfit Kappa

Celebrando nuestro

10°
aniversario

Proyectos

159
en 24 países

Inversiones

€9,4 millones
2012-2021

Programas de arte, cultura y música

3

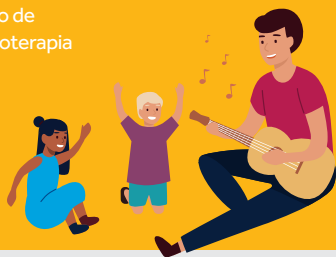
Instalaciones de escuela de música

1

Centro de musicoterapia

6

Programas de divulgación musical



Programas de asistencia infantil

11

Centros para niños desfavorecidos

1

Programas de crianza y cuidado de niños

4

Centros para niños acogidos

3

Orfanatos

4

Centros para niños sin hogar

5

Guarderías Infantiles



Instalaciones comunitarias, deportivas y recreativas

23

Parques infantiles, áreas de juego y jardines sensoriales

16

Instalaciones y equipos deportivos para el cuidado de niños

2

Instalaciones para equitación

1

Centro comunitario



Educación

7

Proyectos de construcción y remodelación de escuelas

10

Suministro de equipos informáticos y escolares

5

Instalaciones educativas y programas de divulgación

6

Aulas

1

Campaña contra el acoso escolar



Proyectos hospitalarios y de necesidades especiales

5

Mejora de las instalaciones hospitalarias

23

Centros especializados para niños con necesidades especiales

3

Centros especializados en enfermedades infantiles

4

Unidades de apoyo para la atención del cáncer

1

Proyecto de investigación médica

1

Centro de paladar hendido

1

Impresora 3D para imprimir prótesis

1

Centro de respiro de cuidadores de esclerosis múltiple



Proyectos misceláneos

3

Minibuses

1

Programa de apoyo al asilo

1

Libro

1

Centro de artesanía

5

Conceder un deseo

