

Adfærdskodeks

med **SpeakUp**-politik

Højeste kvalitet på varer, tjenesteydelser og forretningsforhold



Vores mission

Smurfit Kappa bestræber sig på at være en kundeorienteret, markedsledet koncern, hvor kundernes tilfredshed, medarbejdernes personlige udvikling og respekt for lokalsamfund og miljø anses som uadskillelige fra målet om at skabe værdi for aktionæerne.



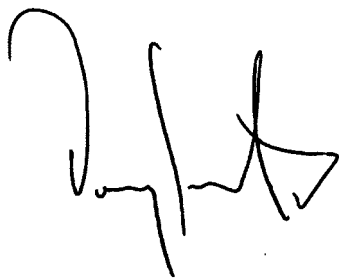
En besked fra Tony Smurfit, CEO, SKG

Som en verdensførende virksomhed inden for papirbaseret emballage beskæftiger vores virksomhed mere end 46.000 medarbejdere, der arbejder i mere end 35 lande. Vores medarbejdere er grundpillen i vores forretning og det primære punkt, hvor vi adskiller os fra vores konkurrenter. Hvordan vi opfører os, hver især og som virksomhed, fortæller, hvem vi er, og hvad andre nu forventer af os. Vores fortsatte succes afhænger af, om det, vi foretager os, og de beslutninger, vi træffer, ikke alene er lovlige, men også etiske.

Vores forretningsmæssige adfærdskodeks, som har vores bestyrelses godkendelse og fulde opbakning, er fundamentalt i denne henseende. Det er en vejledning til det juridiske og etiske ansvar, vi deler som medlemmer af Smurfit Kappa-familien, og leder os til de informationer og ressourcer, vi behøver for at træffe de rigtige beslutninger på jobbet.

Integritet er alle medarbejders ansvar på alle områder. Jeg stoler på, du kender vores kodeks og vores virksomhedspolitikker, at du bruger dem i dit daglige arbejde, og at du stiller spørgsmål, hvis du bliver i tvivl om, hvad der er den rette handling. Speak Up-tjenesten er blevet introduceret for at sikre, at I alle har mulighed for at rapportere forseelser eller potentielle forseelser, og at I føler opbakning og ikke er bange for repressalier. Du kan finde alle de nødvendige oplysninger om Speak Up-tjenesten til sidst i dette dokument.

Husk, at din forpligtelse over for vores kodeks og vores grundprincipper hjælper andre til at lære os at kende som en virksomhed, der ikke alene driver forretning verden over, men som gør det på en etisk og ærlig måde, og med integritet. Tak, fordi du gør dit.



CEO, Smurfit Kappa Group





Indhold

Vores kodeks: En introduktion	04
Vores grundprincipper:	06
Overholdelse af loven	06
Antibestikkelse og antikorrupcion	06
Fair konkurrence og samhandelspraksis	08
Akkurat bogføring og transaktioner	09
Insiderhandel	10
Import-/eksportlovgivning	10
Etisk adfærd	12
En mangfoldig arbejdsstyrke	12
Socialt samfundssind	12
Health & Safety	14
Miljøbeskyttelse	15
Politiske bidrag og aktiviteter	15
Fortrolighed	15
At tale på vegne af Smurfit Kappa	16
Sociale medier	16
Før vores principper ud i livet:	17
Forpligtelse til kvalitet og service	18
Forhold til lokalsamfundet	18
Interessekonflikter	18
Repræsentation og gaver	19
Medarbejderlån	20
Beskyttelse af virksomhedsaktiver	20
Speak Up-politik og fortrolige tjenester	22
Hvordan og hvornår bruger vi "Speak Up"?	24
Beskyttelse: Fortrolighed og ingen repressalier	26
Hvad er processen, når du bruger "Speak Up"?	27
Sådan fungerer Speak Up-tjenesten	28
Kontakt	30

En introduktion

Vores kodeks repræsenterer vores dedikation til integritet og til altid at gøre det rigtige. Det er baseret på de tre grundprincipper: Overholdelse af loven, etisk adfærd og forpligtelse til at levere kvalitet og service.



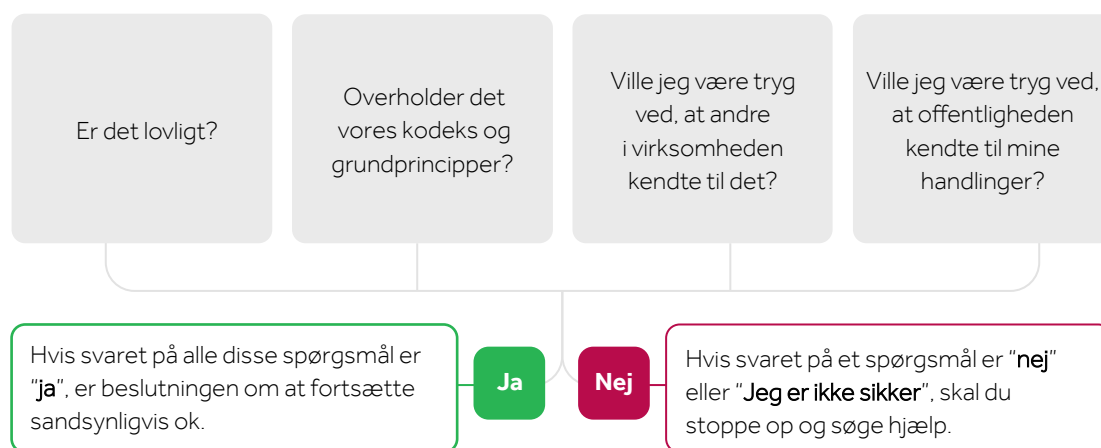
Vores kodeks

Smurfit Kappa er engageret i at drive forretning i overensstemmelse med de højeste etiske standarder. Vores forretningsmæssige adfærdskodeks ("kodeks") afspejler disse standarder og giver os alle de informationer, der er nødvendige for at stræbe efter højeste kvalitet inden for vores varer, tjenesteydelser og forretningsforhold.

Kodekset gælder for vores bestyrelse, direktionsmedlemmer og medarbejdere verden over. Vi kræver desuden, at personer, enheder, repræsentanter og alle, der handler på vores vegne, overholder vores kodeks.

Dit ansvar, som medarbejder eller direktionsmedlem i SKG eller datterselskaber, er at overholde kodekset samt alle gældende love, bestemmelser og standarder. Du har også et ansvar for at sige til ved enhver adfærd, der krænker vores kodeks. Krænkelser af vores kodeks kan resultere i disciplinære sanktioner, og i yderste konsekvens opsigelse.

Hvis du står over for en svær situation og er i tvivl om den rigtige beslutning, skal du spørge dig selv:



Skønt kodekset omhandler mange situationer, som du kan stå over for på jobbet, kan det simpelthen ikke omhandle alle specifikke situationer eller besvare alle de spørgsmål, du måtte have. Der er folk og politikker, som kan lede dig. Rådfør dig med din nærmeste leder, din lokale HR-repræsentant, dine lokale ledere eller divisionsledere eller et relevant medlem af teamet i virksomhedens hovedkvarter, når du er usikker på den rette fremgangsmåde, eller hvis du mener, at der er en konflikt mellem din lokale lov og vores kodeks. Hvis du i øvrigt er nervøs for at dele dine bekymringer lokalt og ønsker at forblive anonym, kan du bruge vores fortrolige rapporteringstjeneste på www.speakup.smurfitkappa.com.

Ledere har yderligere ansvar for ikke blot at overvåge og håndhæve vores kodeks, men for at være et eksempel og lede med integritet. Hvis du er leder, skal du huske, at "tonen, arbejdsmetoderne og adfærd altid skal indstilles fra toppen". Sæt et godt eksempel, hjælp dine medarbejdere med at forstå kodekset, og opfordr dem til at søge hjælp vedrørende alle de spørgsmål eller bekymringer, de måtte have.

Det er enhver medarbejders ansvar, på alle niveauer i virksomheden, at arbejde med integritet. Ingen har bemyndigelse til at krænke vores kodeks eller at instruere andre til at gøre dette.

Hvis du føler dig presset til at gøre noget, du ved, er forkert, skal du omgående søge hjælp og rådgivning. Dine bekymringer vil altid blive taget alvorligt, og vores prioritet vil altid være dig.

Vores grundprincipper: Overholdelse af loven

Vi forstår, at vores virksomheds fremtidige succes afhænger af forståelsen af de love og bestemmelser, der gælder for vores forretning, overalt hvor vi arbejder. Vi sætter en minimums- (og absolut) standard for overholdelse af loven, men forventer, at vores medarbejdere overholder højere standarder, hvor det er relevant. Virksomheden har i øjeblikket politikker inden for følgende emner:



Antibestikkelse og antikorruption



Akkurat bogføring og transaktioner



Fair konkurrence- og samhandelspraksis



Insiderhandel



Konkurrencelovgivning og fair trade compliance register



Import-/eksportlove

Antibestikkelse og antikorruption

Vores virksomhed har en nul-tolerance-politik vedrørende bestikkelses- og korruptions handlinger. Vi overholder alle antibestikkelses- og antikorrupsionslove i de lande, hvor vi driver forretning, ikke kun fordi det er vores juridiske pligt at gøre dette, men også fordi det støtter den forpligtelse, vi påtager os, med at drive forretning på en etisk og ærlig måde.

Som medarbejder må du ikke:

- Tilbyde, love eller give, enten direkte eller indirekte, en økonomisk eller anden fordel, som kunne tolkes som bestikkelse, til en anden person eller organisation for at tilskynde dem til at fremsætte en kommerciel fordel eller begunstiging til virksomheden.
- Udøve nogen form for upassende indflydelse på en embedsmand i dit land eller andre steder.
- Aftale at modtage, acceptere, opnå eller anmode om, enten direkte eller indirekte, en økonomisk eller anden fordel til gengæld for at give en anden person eller organisation en kommerciel fordel eller begunstiging (f.eks. tildeling af kontrakter, tilbud om ansættelse osv.).
- Tilbyde en gave, vederlag eller fordel til nogen, vel vidende at den vil blive brugt til at facilitere en lovovertrædelse i henhold til lovgivning i dit land eller andre steder.
- Tillade, at nogen, der arbejder på virksomhedens vegne (inklusive konsulenter, leverandører og andre tredjeparter), begår nogen af ovennævnte forbudte handlinger.

S **Hvad nu hvis en forhandler, som du har arbejdet sammen i mange år, tilbyder dig et personligt incitament mod at sikre sig en flerårig kontrakt til dennes virksomhed?**

Acceptér ikke hans tilbud. En sådan "provision" for at drive forretning er et andet ord for bestikkelse, som begge er forbudt og potentielt ulovlige. Du bør også fortælle din nærmeste leder, at du har fået et sådant tilbud.

Antibestikkelseslovgivningen er særligt streng, når det drejer sig om at tilbyde bestikelser til embedsmænd, og krænkelser kan udsætte dig og virksomheden for strenge bøder. Uanset lokal praksis eller andre virksomheders metoder skal du sørge for at undgå selv det, der ser forkert ud. Husk, at "Opfattelse er virkelighed".

Denne politik forbyder ikke at give rimelig gæstfrihed til legitime forretningsformål, såsom opbygning af kundeforhold. Alle gaver, du giver, skal være passende i form og pris. Salgsfremmende gaver af lav værdi kan accepteres. Hvis du nogensinde er usikker på noget i denne politik, skal du kontakte din lokale HR-partner.

S **Hvis en af vores sælgere tilbyder en af vores kunders indkøbschefer bestikkelse uden vores kendskab, kan virksomheden så holdes ansvarlig?**

Ja, vores virksomhed kan holdes ansvarlig for enhver bestikkelse, der tilbydes af tredjeparter, som handler på vores vegne - hvad enten de handler med vores kendskab eller ej. Derfor er det altafgørende, at vi gør en indsats for at kende de tredjeparter, som arbejder på vores vegne, for at have tiltro til, at deres forretningspraksisser og -forhold er gennemskuelige og etiske. Se virksomhedens politik for salgsgenter for at få hjælp til at forstå og udvise den nødvendige rettidige omhu.



Retfærdig konkurrence- og samhandelspraksis

Det er vores politik helt at overholde alle aspekter ved lokale, nationale og internationale konkurrence-monopollovgivninger overalt, hvor vi ønsker at drive forretning. Vi kræver en retfærdig og åben global markedsplads (dvs. "lige vilkår") og anerkender, at vores konkurrencefordel opnås ved levering af fremragende varer og tjenesteydelser og aldrig ved uetiske eller ulovlige forretningsmetoder. Vi stoler på, at du handler retfærdigt og ærligt med vores kunder, og at du er akkurat i diskussioner om salgsvilkår og -betingelser. Deltag aldrig i vildledende eller uretfærdige samhandelsmetoder (inklusive brug af falsk eller vildledende reklame, falske fakturaer, nedgørelse af konkurrenter eller industrispionage).

S **Hvad nu hvis du deltager i en begivenhed som fx et brancheforeningsmøde, og en konkurrent ønsker at diskutere prispolitikker eller salgsstrategier?**

Deltag aldrig i sådanne diskussioner vedrørende konkurrencemæssige anliggender. Sommetider kan en meget uformel samtale eller diskussion føre til en overtrædelse af antitrustlovgivningen. Det bedste, du kan foretage dig, er at fortælle din konkurrent, at du ikke vil diskutere noget vedrørende dette emne. Forlad derefter mødet med det samme, og kontakt din leder, din lokale ledelse eller koncernens juridiske afdeling for at rapportere hændelsen.

Handl også med vores konkurrenter på en retfærdig og ærlig måde. Deltag aldrig i diskussioner eller aftaler med konkurrenter om at:

- ✓ **Fastsætte priser eller prisrelaterede vilkår for produkter eller tjenesteydelser**
- ✓ **Dele markedsførings-/forretningsplaner, herunder:**
 - produktionstal
 - lagertal
 - produktionsprocesser
 - brug af råvarer og/eller
 - forsyningskilder osv.
- ✓ **Opdele kunder, markeder eller territorier eller begrænse tilgængeligheden af varer eller tjenesteydelser**

Konkurrencelovgivning og fair trade compliance-register

Smurfit Kappa har retningslinjer og procedurer på plads i alle spørgsmål, der vedrører fair konkurrence og handelspraksisser. For yderligere oplysninger henviser vi til vores konkurrencelovgivningsregister på Smurfit Kappa-intranettet.

"Vi kræver et fair og åbent globalt marked"

Håndter vores samhandelspartnere på en fair og ærlig måde. Anvend aldrig forskellige betingelser til ækvivalente transaktioner med andre samhandelspartnere, så de får en konkurrencefordel.

Misbrug aldrig en dominerende position på markedet. Generelt vil loven betragte dig som dominerende, hvis du er i stand til at handle uden først at overveje reaktionen fra dine kunder eller konkurrenter, fx hvis du kan hæve dine priser, fordi du ved, at dine kunder har meget få alternativer, og at de derfor ikke har mange andre muligheder end at betale den højere pris. Du vil ikke overtræde konkurrenceloven, hvis virksomhedens konkurrencekraft fjerner salget fra mindre effektive konkurrenter, da dette er konkurrence, der fungerer effektivt.

Monopol- og konkurrencelovgivning er komplekse, og krænkelse af disse love er alvorlige. Hvis du på noget tidspunkt har spørgsmål eller bekymringer, skal du søge vejledning fra din lokale ledelse. Vær opmærksom og rapporter enhver mistanke om konkurrencebegrænsende adfærd til koncernens juridiske afdeling. For mere information kan du kontakte den juridiske afdeling på koncernens hovedkontor.

Akkurat bogføring og transaktioner

Vi har alle en forpligtelse til at være nøjagtige og retfærdige, når det drejer sig om at registrere og opretholde vores regnskabsbøger og fortegnelser. I enhver transaktion, hvad enten du indsender en udgiftsrapport, udarbejder et årsregnskab eller blot udfylder din timeseddel, skal du være ærlig. Følg altid loven, standardregnskabspraksis og vores koncerns vejledning til finansiel rapportering på vores intranet, eller anmod om en kopi fra din nærmeste leder.

S Hvad nu hvis en person fra ledelsesteamet beder dig om at forfalske en fortegnelse eller foretage dig noget, du ved er forkert?

Du har et ansvar for at være ærlig og nøjagtig. Ingen person i virksomheden, uanset niveau, har bemyndigelse til at få dig til at gøre noget ulovligt eller uetisk. Hvis du føler dig presset eller nogensinde bliver bedt om at gøre noget andet, skal du kontakte dine lokale ledere eller divisionsledere eller følge koncernens stiplede referenceslinjer inklusive koncernens finanscontroller for at dele dine bekymringer. Hvis du på noget tidspunkt er ukomfortabel eller usikker på at bruge sådanne kanaler, så søg råd og vejledning hos din HR-partner.

Du skal endvidere følge koncernens politik og lokale lovkrav, som handler om at beholde, gemme eller bortskaffe fortegnelser og dokumenter. Pas på aldrig at bortskaffe oplysninger, der er (eller kan være) nødvendige i en retssag, uden udtrykkelig godkendelse fra koncernens juridiske afdeling. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt information kan være nødvendig i en retssag, skal du spørge din leder eller virksomhedens juridiske afdeling.

Insiderhandel

Som medarbejder kan du have adgang til væsentlige, ikke-offentlige ("interne") informationer om vores virksomhed eller andre virksomheder, som vi driver forretning med (fx aktuelle eller potentielle leverandører eller kunder), som, hvis de bliver kendt, kan påvirke en persons beslutning om at købe, sælge eller eje aktier i en virksomhed (herunder Smurfit Kappa). Eksempler på interne informationer kan omfatte informationer om: forventede fremtidige indtægter eller tab, organisationsændringer, planlagte fusioner eller akkvisitioner, væsentlige retssager eller forlig, nye påtænkte projekter, etc.

S Hvis en kollega gennem sit arbejde finder ud af, at en af Smurfit Kappas leverandører vil blive tildelt en stor kontrakt, og han deler denne information med dig, kan du så købe aktier i den leverandør?

Nej. Hvis den delte information endnu ikke er offentliggjort, er den væsentlig, ikke-offentlig information, og du bør ikke bruge den til at handle med den virksomheds værdipapirer. Ved at videregive dette "tip" kan din kollega have begået insiderhandel.

Insiderhandel er ulovlig. Du skal afstå fra at videregive insideroplysninger. Hold dem fortrolige, køb eller sælg aldrig værdipapirer baseret på disse oplysninger og undlad at "tippe" andre, så de kan gøre det. Hvis du på noget tidspunkt har spørgsmål om, hvilke slags oplysninger der betragtes som insideroplysninger, skal du tale med din leder, dine lokale ledere eller divisionsledere eller koncernsekretæren. For mere information, se SKG plc kodeks for handel med værdipapirer på vores intranet eller anmod om en kopi fra din nærmeste leder.

Import-/eksportlove

Import- og eksportlove styrer, hvor og med hvem vi kan drive forretning.

Vi anerkender, at vores evne til at eksportere vores produkter er et privilegium, ikke en rettighed, og at krænkelser kan påvirke vores arbejdsprocesser i væsentlig grad.

Hvis du er involveret i at flytte produkter eller tjenesteydelser på tværs af internationale grænser, har du et ansvar for at kende til og overholde alle gældende love, bestemmelser og restriktioner for eksport/import i det land (de lande), hvor du arbejder. Du skal især sætte dig ind i vores sanktionspolitik.

Sanktioner er restriktive foranstaltninger, der pålægges specifikke personer, enheder, regeringer og/eller lande. I mange tilfælde er en overtrædelse af en sanktion en kriminel handling, der kan straffes med fængsel og/eller store bøder. Eksport- og importreguleringer kan være komplekse. Hvis du på et tidspunkt har spørgsmål, skal du søge vejledning fra dine divisionsledere eller virksomhedsressourcer på vores intranet eller anmode om en kopi fra din nærmeste leder.

Før vores principper ud i livet:

- Giv eller modtag aldrig bestikelse, og lad aldrig andre komme med bestikelser på dine vegne.
- Overhold monopol- og konkurrencelovgivningen - gør dit til at fremme "lige vilkår".
- Vær akkurat, retfærdig og fyldestgørende i alle de transaktioner, du udfører.
- Udnyt ikke interne informationer til at handle og tip ikke andre til at gøre det.
- Kend til og overhold alle import- og eksportbestemmelser i det land (eller de lande), hvor du driver forretning.

Vores grundprincipper:

Etisk adfærd

Vi opretholder en standard for personlig adfærd, der fundamentalt set er respektfuld og retfærdig, hvor alle medarbejderes kompromisløse integritet og ærlighed ikke kan betvivles.



En mangfoldig arbejdsstyrke



Politiske bidrag og aktiviteter



Socialt samfundssind



Fortrolighed



Health & Safety



At tale på vegne af Smurfit Kappa



Beskyttelse af det naturlige miljø



Sociale medier

En mangfoldig arbejdsstyrke

Vi hylder de mange forskellige evner, færdigheder, baggrunde, erfaringer og perspektiver, der repræsenteres af alle medarbejdere i vores virksomhed. Vi forbyder diskrimination, chikane, mobning og anden uretfærdig praksis i udførelsen af vores daglige arbejde, og vi rekrutterer og underviser uden hensyn til race, farve, køn, seksuel orientering, alder, religion, overbevisning, national oprindelse, handicap eller anden juridisk beskyttet status i de lande, hvor vores virksomhed driver forretning.

Socialt samfundssind

Vi forpligter os til at varetage forhold med medarbejdere, forretningspartnere og lokalsamfund på en respektfuld og socialt ansvarlig måde. Vi overholder principperne i FN's Verdenserklæring om menneskerettighederne og de fundamentale principper og rettigheder på arbejdspladsen, som er udarbejdet af International Labour Organisation i alle de lande, hvor vi er (eller vil være) til stede.

Det betyder:

- ✓ **Vi støtter foreningsfrihed.** Medarbejdere har ret til at blive eller nægte at blive (eller forblive) medlem af en fagforening og give deres repræsentant mulighed for at mægle og forhandle på deres vegne.
- ✓ **Vi forbyder børnearbejde.** Vi ikke vil ansætte nogen person, i nogen jobfunktion, som enten ikke er ældre end den skolepligtige alder eller har nået minimumsalderen for at arbejde, i et land, hvor vi arbejder. Vi vil heller ikke bevidst handle med virksomheder, som anvender børnearbejde.

- ✓ **Vi behandler medarbejdere humant.** Vi godkender (eller tolererer) ikke tvangsarbejde, fysisk misbrug eller nogen anden form for voldelig adfærd, hvad enten den er rettet mod medarbejdere eller dem, som vi driver forretning med.
- ✓ **Vi respekterer medarbejderbidrag.** Vi forfremmer ud fra kvalifikationer, belønner retfærdigt, tilskynder personlig og faglig udvikling og fremmer effektiv kommunikation på alle forrettningens niveauer.
- ✓ **Vi kompenserer på en retfærdig måde.** Vi sørger for, at lønsatser i alle de lande, hvor vi arbejder, svarer til eller overgår minimumsstandarden, der er sat af landets regering eller lovgivende forsamling, og vi gennemgår lønniveauer med jævne mellemrum.
- ✓ **Vi tilskynder løbende undervisning og udvikling.** Vi ønsker, at hver medarbejder når hans eller hendes højeste potentiale. Chefer har en forpligtelse til at hjælpe dig med at nå dit potentiale.
- ✓ **Vi støtter samfundengagement.** Vi forpligter os til at udvikle gode forhold med de lokalsamfund, hvor vi har det privilegium at arbejde, og vi opmuntrer vores medarbejdere til at støtte velgørende donationer, deltage i skoleinitiativer, mentorskab af små forretninger, etc.

Husk på, at de ting, du påtager dig på vegne af vores virksomhed, har en markant effekt på vores succes og hjælper med til at bygge ikke blot en etisk fremtid, men en bæredygtig fremtid. Du kan finde flere oplysninger i erklæringen om politikken om socialt samfundssind på vores intranet eller ved at anmode om en kopi fra din nærmeste chef.

S **Hvad skal du gøre, hvis du føler, du blev nægtet en mulighed på grund af dit køn, din race, religion eller andre former for personlig klasse eller karaktertræk?**

Vi kræver, at medarbejderbeslutninger bliver baseret på en persons evner, præstationer, kvalifikationer og erfaring. Hvis du føler, at du er blevet diskrimineret eller uretfærdigt behandlet, skal du kontakte din lokale HR-partner eller en anden virksomhedsressource, der vil henvise dig til koncernens relevante procedure.



Health & Safety

Vi overholder gældende sundheds- og sikkerhedsstandarder og -praksisser i driften af vores virksomheder for at beskytte medarbejdernes, besøgendes, samarbejdspartneres og offentlighedens velfærd. Vi har politikker og systemer på plads til at fremme en positiv, sikker kultur, og vi gennemgår og forbedrer disse politikker og systemer regelmæssigt, baseret på best practice, daglig erfaring og en anerkendelse af, at standarder ændrer sig.

Vi forventer, at du under dit arbejde følger alle sikkerhedspolitikker, bruger alle relevante sikkerhedssystemer og løbende søger måder at forbedre processer til at sikre sundhed og sikkerhed. Yderligere oplysninger finder du i erklæringen om sundheds- og sikkerhedspolitik på vores intranet eller ved at anmode om en kopi fra din nærmeste chef.



Hvad nu hvis du ser en potentiel sikkerhedsfare, som dog ikke synes alvorlig?

Generelt skal ethvert sikkerhedsproblem løses omgående. Hvis du ikke selv kan håndtere og udbedre problemet, skal du omgående rapportere faren til din chef.

Voldshandlinger eller -trusler griber ind i vores forpligtelse til sundhed og sikkerhed og tolereres ikke i vores virksomhed. Vær høflig og respektfuld over for andre, og rapportér alle handlinger eller adfærd, der truer eller skader en medarbejder på en voldelig (eller potentielt voldelig) måde.

Stofmisbrug har en negativ påvirkning på jobpræstationen, skaber fare for sikkerheden og udsætter dig, dine kolleger og andre for fare, så vi fremmer en stoffri arbejdsplads i alle vores fabrikker. Misbrug af medicin, alkohol, kontrollerede stoffer og brug af ulovlig narkotika, der påvirker dig i udførelsen af dine opgaver, er forbudt på arbejdspladsen. Der kan være ekstraordinære lejligheder, hvor det er tilladt at nyde alkohol på arbejdspladsen. Dette kræver forudgående godkendelse af områdechefen og forudsætter, at du overholder alle love og virksomhedspolitikker samt udviser både mådehold og god dømmekraft.



Beskyttelse af det naturlige miljø

At være en ansvarlig etisk virksomhed er en uundværlig del af vores virksomheds forretningsstrategi. " Vi forpligter os til at beskytte det menneskelige og det naturlige miljø gennem effektiv brug af ressourcer og handlinger, der er udviklet til at forebygge forurening, fremme genbrug og den bæredygtige anvendelse af naturlige ressourcer samt at minimere affald.

Vi forventer, at vores medarbejdere er respektfulde over for det naturlige miljø, uanset hvor de arbejder, og at de sørger for, at deres aktiviteter ikke er skadelige eller ødelæggende for dette miljø. Du har et ansvar for at overholde alle love, politikker, tilladelser og bestemmelser, der står i forbindelse med miljølovgivningen, og i alle aspekter ved dit arbejde konstant at forsøge at forbedre vores virksomheds miljøpræstation samt energi- og ressourceeffektivitet. Du har også et ansvar for at støtte leverandører, der deler vores forpligtelse til miljøoverholdelse og bæredygtighed. For mere information kan du læse Politik om miljø, Politik om bæredygtigt skovbrug og Politik om bæredygtigt indkøb på vores intranet eller anmode om en kopi fra din nærmeste leder.

Politiske bidrag og aktiviteter

Vi støtter en persons ret til at deltage i borgerlige og politiske aktiviteter. Bidrag må imidlertid ikke foretages af, eller på vegne af virksomheden til at støtte noget politisk parti.

Fortrolighed

Vi forpligter os til at beskytte fortroligheden ved informationer om vores virksomhed, vores medarbejdere og de virksomheder, vi samarbejder med. Fortrolige oplysninger kan være i form af: forskning i nye produkter, specifikationer eller budgetter; marketing- eller reklamestrategier; ikke-offentlig finansiell information; kundelister eller filer; ansættelses-, kompensations- eller personaledata; etc. Beskyt fortrolige oplysninger, som du ville beskytte dine egne personlige informationer, og videregiv dem ikke til nogen person, der ikke er autoriseret til at se dem, uanset om de er inden for eller uden for arbejdspladsen, medmindre det er lovkrav.

Vi er også underlagt strenge databeskyttelseslove i mange af de juridiske enheder, hvor vi opererer. Se vores databeskyttelsespolitik på Smurfit Kappa-intranettet for vejledning.

S Hvorfor er beskyttelsen af fortrolige informationer så altafgørende for vores virksomhed?

Vores vidensbase, forretningsdata og tekniske informationer er det, der giver os en konkurrencefordel på markedet. Som medarbejder har du et ansvar for at beskytte og respektere fortrolige oplysninger og aldrig dele dem med nogen, ikke engang en kollega, som ikke har behov for at kende til dem som del af sit job.

Inden du deler fortrolige oplysninger (mundtligt, elektronisk eller skriftligt), skal du **sikre**:

- at du er autoriseret til at videregive informationerne.
- at du offentliggør dem til en person, der har bemyndigelse til at se dem.
- at du begrænser mængden af information til det, der er nødvendigt for at opnå det fremsatte forretningsformål.
- at du skaffer en fortrolighedsaftale, efter behov, når du offentliggør informationerne til en person uden for vores virksomhed.
- at du formidler til modtageren, at informationerne er fortrolige og sørger for, at han eller hun forstår eventuelle restriktioner forbundet med brugen eller distributionen heraf.

Din forpligtelse til at beskytte fortrolige informationer gælder, selv hvis du stopper med at arbejde for Smurfit Kappa. Hvis du forlader virksomheden, må du ikke dele fortrolige informationer med din nye arbejdsgiver eller nogen anden person.

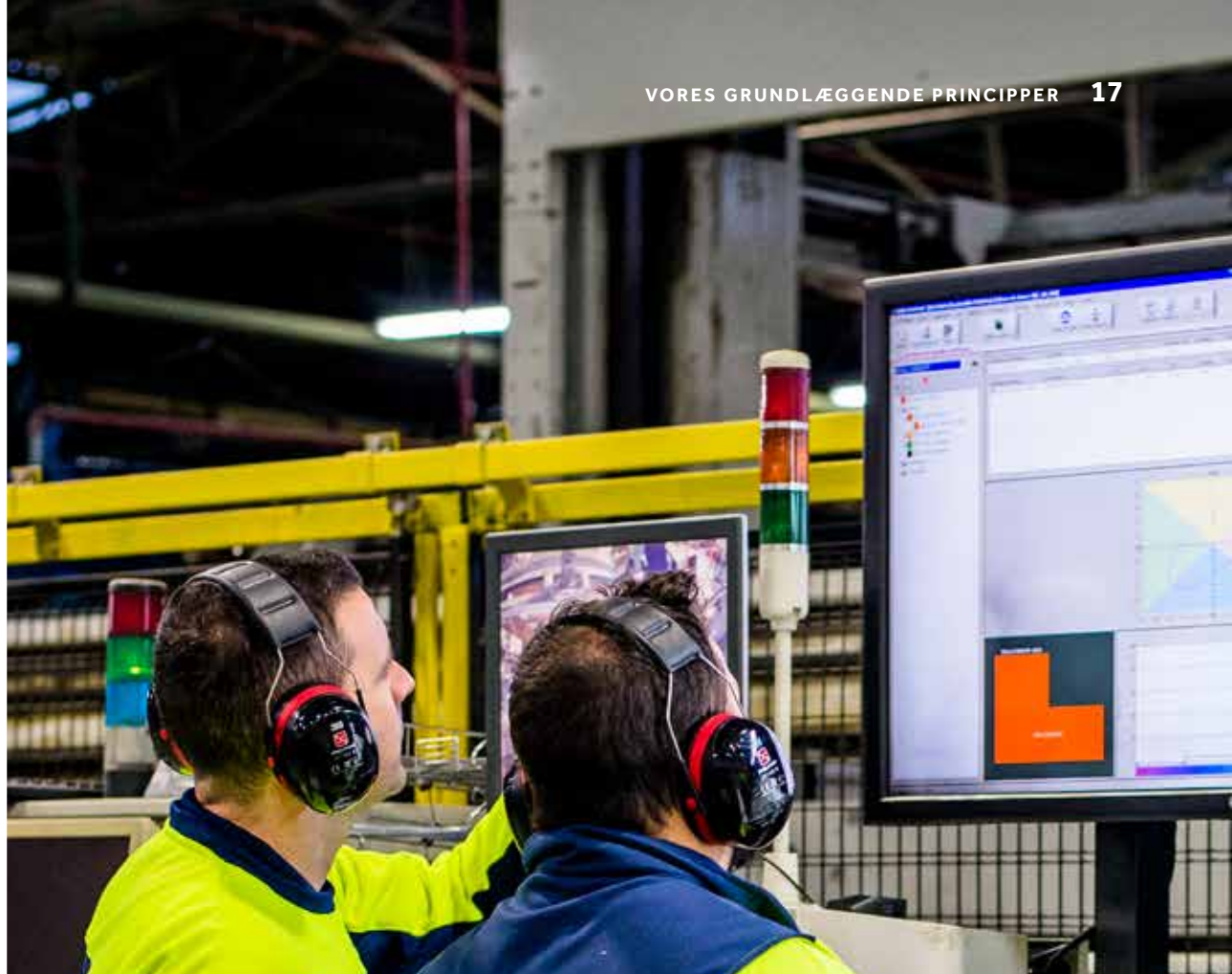
At tale på vegne af Smurfit Kappa

Vi vil sikre, at informationer, der deles med offentligheden om Smurfit Kappa, er nøjagtige og konsekvente. Med mindre du er specifikt bemyndiget hertil, bør du aldrig udtale dig på vegne af din forretning, din virksomhed eller koncernen. Hvis du bliver kontaktet af medierne for information, kopier af virksomhedsdokumenter eller endda din mening, skal du henvise til din chef eller lokale ledere eller divisionsledere. Hvis sagen er væsentlig eller sandsynligvis vil resultere i en bred presseinteresse, skal du kontakte koncernsekretæren i Smurfit Kappas hovedkvarter.

Sociale medier

Vi stoler også på, at du bruger din sunde dømmekraft i din brug af sociale medier. Når du poster online i et personligt anliggende, skal du gøre det klart, at du taler på dine egne vegne, og at dine synspunkter er dine egne og ikke virksomhedens. Overtræd aldrig loven eller vores politikker om socialt samfundssind eller beskyttelsen af fortrolige oplysninger. Følg virksomhedens Politik for sociale medier, som du finder på vores intranet, eller anmod om en kopi fra din nærmeste leder.





Før vores principper ud i livet:

- ✓ Behandel altid andre med respekt og værdighed. Hvis du kender til eller har mistanke om, at en person er udsat for chikane eller diskrimination, skal du omgående rapportere det.
- ✓ Vær en god samfundsborger - tag ansvar for og vær respektfuld over for forhold med kolleger, forretningspartnere og vores lokalsamfund
- ✓ Overhold virksomhedens sikkerhedspolitikker og -systemer og find måder til at forbedre processerne for at sikre sundhed og sikkerhed.
- ✓ Vær respektfuld over for det naturlige miljø, og følg love, politikker, tilladelser og bestemmelser, der står i forbindelse med miljølovgivningen.
- ✓ Kend og overhold vores virksomheds politikker.
- ✓ Gør dit til at beskytte fortrolige informationer om vores virksomhed, vores medarbejdere og de virksomheder, vi samarbejder med.
- ✗ Tal ikke på vegne af virksomheden, med mindre du er specifikt bemyndiget hertil.
- ✓ Vær ansvarlig i din brug af sociale medier.

Vores grundprincipper:

Forpligtelse til kvalitet og service

Betroede forhold med kunder, aktionærer, leverandører, statsmyndigheder og offentligheden generelt set har hjulpet os med at opbygge et misundelsesværdigt omdømme med høje standarder inden for vores produkter og de tjenesteydelser, der støtter dem.



Forhold til lokale samfund



Rejser og udgifter



Interessekonflikter



Medarbejderlån



Repræsentation og gaver



Beskyttelse af virksomhedsaktiver

Forhold med lokalsamfund

Vi forsøger at bidrage til fællesskaberne i vores værtslande, -regioner, -byer osv. ved effektivt og med overskud at tilvejebringe varer og tjenesteydelser og ved at tilbyde gode arbejdsmuligheder og -forhold. I vores forretningstransaktioner tager vi også hensyn til det bredere samfunds bekymringer, herunder internationale, nationale og lokale interesser.

Interessekonflikter

Alle medarbejdere forventes at være loyale over for virksomheden og handle i dens bedste interesse. Der kan opstå en konflikt, når du (eller medlemmer af din nærmeste familie) deltager i forretningsmæssige eller økonomiske aktiviteter med leverandører, kunder eller konkurrenter, der kan påvirke - eller forekomme at påvirke - din beslutningstagning som medarbejder i Smurfit Kappa.

Du har et ansvar for at forstå og undgå de typer situationer, der kan give anledning til interessekonflikter. Mens det ikke er muligt at anføre alle situationer, der kunne udgøre en interessekonflikt, er der visse områder, hvor konflikter som regel opstår:

- **Økonomiske interesser.** Der kan opstå en konflikt, hvis du er ansvarlig for indkøbs- eller valgbeslutninger i forbindelse med en af vores kunder eller leverandører, og du (eller et medlem af din nærmeste familie) har en økonomisk eller personlig interesse i den kunde eller leverandør eller en af dennes konkurrenter.
- **Ejendomsinteresser.** Der kan opstå en konflikt, hvis du (eller et medlem af din nærmeste familie) ejer en interesseandel i fast ejendom, lejet ejendom, patenter eller anden ejendom, hvori virksomheden har (eller der er grund til at tro, at vi kan have) en interesse.
- **Tredjepartsinteresser.** At optræde som agent for en tredjepart (kunde, leverandør, konsulent osv.) i transaktioner, der involverer virksomheden, udgør også en konflikt.
- **Familieforhold.** At arbejde med et familiemedlem kan også udgøre ægte eller opfattede konflikter, særligt hvis de fungerer, du udfører, eller opdelingen af opgaver griber ind i objektiv beslutningstagning.
- **Eksterne aktiviteter.** Der kan også opstå en konflikt, når du indvilliger i at fungere som bestyrelsesmedlem eller beklæde en anden nøglerolle i en forretning, som er eller forsøger at blive en af vores kunder, leverandører eller konkurrenter.

Hvis du overvejer en aktivitet eller transaktion, der kan lede tankerne hen på en interessekonflikt, skal du offentliggøre den potentielle konflikt og opnå skriftlig godkendelse fra din lokale ledelse og virksomhedens adm. direktør/økonomidirektør/virksomhedsleder, inden du foretager dig andet.

S **Hvad nu hvis du har et familiemedlem, der ejer en virksomhed, som er en Smurfit Kappa-leverandør?**

Diskutér situationen med din chef. Der kan være en interessekonflikt, hvis du er beslutningstager, der står i forbindelse med denne leverandørs kontrakt, eller hvis du er involveret i at foretage eller godkende betalinger til virksomheden.

Repræsentation og gaver

Under visse omstændigheder kan gaver og repræsentation på passende niveau forstærke forretningsforhold og opbygge goodwill, men hvis det anses som overdådigt eller tilbydes hyppigt, kan det indikere noget uretmæssigt. Det er vigtigt, at du kender og følger reglerne i forbindelse med at tilbyde gaver og repræsentation.

Du kan give eller acceptere en gave eller tilbud om repræsentation, der:

- er til et legitimt forretningsformål, er korrekt godkendt og ikke har for stor værdi
- er i overensstemmelse med sædvanlige lokale forretningspraksisser
- ikke tilbydes, direkte eller indirekte, i bytte for en bestemt gevinst eller handling,
- og ikke ville gøre dig eller koncernen forlegen, hvis det bliver offentligt kendt.

S **Hvis en kunde sender dig en lille gave med hendes virksomhedslogo for at anerkende jeres gode arbejdsforhold, kan du så beholde den?**

Ja. Du må tage imod ubetydelige gaver, så længe de er almindelige og kutymemæssige for forretningen - og ikke overdrevne, hvad angår hyppighed.

Ingen virksomhedsmidler eller -aktiver må udbetales, direkte eller indirekte, som betaling til en statsembudsmand eller som en bestikkelse eller returkommission til medarbejdere fra andre virksomheder. Det er også et brud på vores politik at bruge en tredjepart til at gøre noget, det er forbudt for dig at gøre, eller for at skjule bestikkelse som provision, refusion osv. Kontantgaver, naturalier eller noget af værdi, der er givet for at påvirke eller kompromittere andres objektivitet i forbindelse med at træffe forretningsbeslutninger, er strengt forbudt.

Hvis du overvejer at tilbyde eller modtage en gave, der ikke opfylder kravene fremsat i vores politik, skal du først skaffe skriftlig godkendelse fra din lokale ledelse samt virksomhedens adm. direktør/økonomidirektør/virksomhedsleder, som det er relevant.

Rejser og udgifter

Smurfit Kappa har veletablerede procedurer og retningslinjer for alle forhold, der vedrører forretningsrejser og udgifter. For yderligere oplysninger henvises til vores Rejse- og udgiftspolitik på Smurfit Kappa-intranettet.


Medarbejderlån

Vores politik forbyder lån, personlige forskud eller garantier for virksomhedsmidler til ansatte, ledere eller bestyrelsesmedlemmer eller disses venner eller familiemedlemmer, medmindre (1) der er ekstraordinære omstændigheder, og (2) godkendelse af koncernens vicedirektør for HR opnås.

Du og din nærmeste familie må desuden ikke bevillige, garantere et lån til eller acceptere et lån fra (eller gennem) en person eller organisation, der driver forretning med virksomheden. Bemærk, at dette ikke forhindrer dig i at søge om normale lån fra banker eller pengeinstitutter på de aktuelle rater og vilkår.

Beskyttelse af virksomhedsaktiver

Du har et ansvar for at bruge virksomhedens aktiver og ejendom til virksomhedens forretning og at beskytte dem mod tab, beskadigelse og misbrug. Vores aktiver består af alt, hvad vi ejer, inklusive:

 Finansiel Kontanter, bankkonti og kreditværdighed	 Fysisk Anlæg, udstyr, virksomhedens køretøjer og lager	 Teknologi Hardware, software, informationssystemer og mobile enheder	 Intellektuel ejendom – patenter, varemærker, forretningsmetoder, design og industriprocesser
---	---	--	---

Lejlighedsvis brug af fysiske eller teknologiske aktiver til personlige formål er som regel tilladt, inden for rimelighedens grænser, men vi stoler på, at du bruger din sunde dømmekraft. Du må ikke kompromittere vores interesser, fjerne aktiver fra erhvervsområderne uden korrekt bemyndigelse eller bruge dem til fremme dine personlige interesser eller din families eller venners interesser. Din brug af disse aktiver bør aldrig resultere i væsentlige ekstraudgifter, forretningsforstyrrelser eller nogen ulempe for virksomheden.

Beskyt vores it-systemer. Undlad at downloade, kopiere eller dele software, med mindre du har fået godkendelse hertil. Ulovlige downloads kan krænke copyrightlove og udsætte dig og virksomheden for fare. Vær omhyggelig med at forebygge tyveri, tab eller uautoriseret brug af elektroniske informationer og systemer ved fysisk at sikre informationerne og hardwaren, som du har fået tildelt, og beskytte dem mod andres adgang.

Før vores principper ud i livet:

- ✓ Støt vores virksomheds engagement mht. respekt, og bidag til samfundet i vores værtslande
- ✗ Undgå de typer situationer, der kan give anledning til interessekonflikter offentliggør alle aktiviteter eller transaktioner, der kan indikere en aktuel eller potentiel konflikt.
- ✓ Kend og følg virksomhedspolitikken mht. at give eller modtage tilbud om gaver eller repræsentation.
- ✗ Undlad at bede om eller give lån, forskud eller garanti om virksomhedsmidler til medarbejdere, direktions- eller bestyrelsesmedlemmer.
- ✓ Brug virksomhedens aktiver til virksomhedens forretning, og beskyt dem mod tab, beskadigelse og misbrug.



Politik og fortrolig tjeneste

Introduktion

Smurfit Kappa værdsætter i den grad medarbejdere, der bruger "Speak Up" om eventuelle problemer, der muligvis skal løses i virksomheden. Vi er forpligtet til at sikre, at enhver medarbejder har mulighed for at rapportere forseelser eller potentielle forseelser, og når de gør det, skal de føle opbakning og ikke frygte for gengældelse eller repressalier.

De følgende sider viser, hvordan en medarbejder kan rejse mistanke, de forskellige kanaler, man kan bruge, den fortrolige "Speak Up"-proces, og hvordan rapporten skal håndteres og styres.



Hvorfor er "Speak Up" vigtig?

Vores medarbejdere er vores højeste prioritet. Derfor stræber vi efter at skabe et støttende miljø, hvor alle føler sig værdsat, respekteret og har mulighed for at nå deres fulde potentiale. For at sikre at dette sker, stræber vi efter at drive vores forretning med retfærdighed, integritet og respekt for loven og vores værdier.

På trods af dette kan det ske, at du observerer adfærd, der ser ud til at være i strid med loven, vores adfærdskodeks, vores politikker eller endda nogle af vores måder at drive forretning på. Hvis du observerer eller med rimelighed mener, at en forseelse har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted, opfordrer vi dig til at bruge "Speak Up", så vi sammen kan sikre, at der ikke sker noget forkert.

Hvad er formålet med denne politik?

Formålet med denne politik er at prøve at forklare, hvordan du kan rejse mistanke om forseelser, som du med rimelighed mener har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted, i absolut tillid og uden frygt for represalier. Du skal også vide, hvordan koncernen håndterer din henvendelse, hvis du bruger "Speak Up".

Hvem kan bruge "Speak Up"?

"Speak Up"-politikken er tilgængelig for alle, der arbejder for eller på vegne af virksomheden. Den er også åben for enhver part, som vi har eller har haft et forretningsforhold til, såsom forretningsforbindelser, leverandører, agenter, distributører, repræsentanter, kunder eller andre interessenter, der ønsker at rejse mistanke om en mulig forseelse.

Hvilke bekymringer er omfattet af denne politik og tjeneste?

Denne "Speak Up"-politik kan bruges til at rejse mistanke om forseelser, som du med rimelighed mener har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis finder sted inden for Smurfit Kappa, som du mener overtræder loven, vores adfærdskodeks og/eller politikker, vi følger.

Eksempler på mistanke, der kan rejses ved hjælp af denne politik og tjeneste, omfatter men er ikke begrænset til:

- **Bedrageri, bestikkelse og korrupsion**
- **Overtrædelse af konkurrence-lovgivningen og regler**
- **Manglende overholdelse af en retslig forpligtelse**
- **Forseelser, der har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted**
- **Beskyttelse af fortrolige oplysninger**
- **Data- og informationssikkerhed**
- **Beskyttelse af Smurfit Kappa-aktiver**
- **Utilstrækkelig finansiel eller ikke-økonomisk journalføring**
- **Interessekonflikter**
- **Spørgsmål om sundhed, sikkerhed og miljø**
- **Forkert brug af virksomhedsressourcer**
- **Insiderhandel**
- **Overtrædelse af vores politikker for gaver, underholdning og gæstfrihed**

Hvornår skal du ikke bruge denne tjeneste?

Brug ikke "Speak Up"-tjenesten, hvis problemet er meget presserende eller udgør en trussel mod liv eller ejendom, eller hvis du har brug for akut hjælp.

Den skal heller ikke bruges til klager, du måtte have i forhold til dine ansættelsesvilkår eller til bilæggelse af personlige tvister. Klager over dine ansættelsesvilkår skal tages op via virksomhedens klageprocedure.

Hvis du er usikker på, om noget er inden for denne politiks område, skal du søge råd hos din leder eller HR-afdelingen eller ved at bruge en af vores rapporteringskanaler, der er beskrevet senere i dette dokument.

Hvordan og hvornår bruges "Speak Up"

Sådan bruges "Speak Up"

Vores "Speak Up"-tjenester giver dig mulighed for at rejse mistanke om rimeligt antagede forseelser via diverse kanaler. Denne politik erstatter ikke vores normale referencelinjer eller klageprocedurer, men hvis du med rimelighed mener, at en forseelse har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted, opfordres du til at tage det op direkte med den involverede person eller din nærmeste chef.

Hvis dette ikke er passende, er der en række måder at rapportere din mistanke på. Du er velkommen til at rejse spørgsmål og bekymring via en af følgende "Speak Up"-kanaler:

■ Din nærmeste leder eller HR-repræsentant

Som en generel retningslinje gælder det, at hvis du ikke kan henvende dig til personen selv med din bekymring, er din næste referencelinje din nærmeste leder eller du kan også vælge at diskutere din bekymring med din HR-repræsentant, som kan undersøge sagen.

■ "Speak Up"-tjeneste

Hvis du har rimelig grund til at tro, at en forseelse er begået, bliver eller sandsynligvis vil blive begået og mener, at sagen ikke kan behandles ad sædvanlige kanaler, kan du sende en e-mail til adressen herunder eller bruge vores eksterne "Speak Up"-tjeneste, som du finder på: www.speakup.smurfitkappa.com.

Den giver dig muligheden for at rejse mistanke fortroligt og på dit eget sprog. Tjenesten drives af en uafhængig tredjepart og er tilgængelig 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen, 365 dage om året. Boksene nedenfor viser de måder, hvorpå du kan indsende en rapport gennem tjenesten "Speak Up":



Pr. e-mail

Send dine bekymringer fortroligt pr. e-mail til:

speakup@smurfitkappa.com



Pr. telefon

For at rejse mistanke telefonisk skal du ringe til "Speak Up"-linjen, der er gratis fra alle lande.

Denne linje drives af en uafhængig tredjepart og er fuldstændig fortrolig.

Se **side 32-35** for en liste over numre, eller besøg

www.speakup.smurfitkappa.com



Online

For at rejse mistanke online, skal du besøge

www.speakup.smurfitkappa.com

og følge instruktionerne.

Uanset hvad din bekymring er, vil den blive behandlet seriøst, og hver sag vil blive behandlet efter sine egne fakta. I videst muligt omfang behandles rapporter og enhver efterfølgende undersøgelse i absolut fortrolighed, ligesom din identitet, i det omfang det er tilladt i henhold til lokal lovgivning.

I hvilke lande er "Speak Up"-tjenesten tilgængelig?

Speak Up"-tjenesten er tilgængelig på alle vores adresser og på flere sprog. Dens tilgængelighed og brugsbetingelser kan være begrænset af lokale love. Besøg "Speak Up"-tjenesten på www.speakup.smurfitkappa.com for yderligere information.

Må jeg tale med eksterne parter?

Vi vil kraftigt opfordre dig til at rejse mistanke internt. At tage en bekymring op med en ekstern part (fx medierne) kan have alvorlige følger for os og/eller de involverede personer. Ved at tale internt giver du os chancen for at undersøge sagen og gribe ind, hvis det er nødvendigt, og vi kan forbedre organisationen sammen.

Under nogle omstændigheder kan det være passende for dig at rapportere dine bekymringer til et eksternt organ. Det vil meget sjældent, hvis overhovedet nogensinde, være passende at advare medierne. Virksomheden opfordrer dig kraftigt til at søge råd, inden du rapporterer en mistanke til nogen uden for virksomheden. Virksomheden opfordrer alle medarbejdere til at søge råd, for eksempel fra den person, der har foretaget den første vurdering, inden de afslører noget eksternt.

I tilfælde af, at du vælger at offentliggøre noget eksternt, skal du sørge for, at videregivelsen er begrænset til oplysninger, der er relevante for forseelsen, og ikke unødigt inkluderer fortrolige oplysninger, der tilhører virksomheden, som ikke har nogen tilknytning til den formodede forseelse.

Hvilken type information er nødvendig for en rapport?

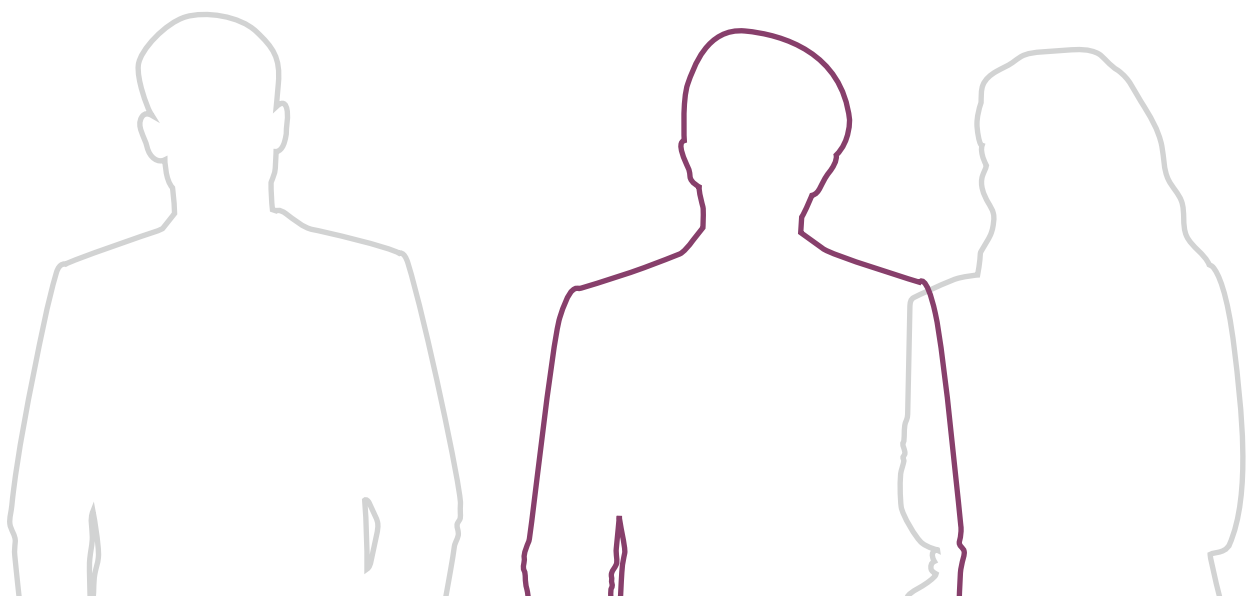
Når du indgiver en rapport, hvad enten det er personligt, skriftligt, online eller telefonisk, skal du angive flest mulige detaljerede oplysninger, for at gøre det muligt for os at vurdere og undersøge din mistanke, fx:

- **baggrund, historik og årsag til mistanken,**
- **navne, datoer, steder og anden relevant information,**
- **alle dokumenter, der muligvis understøtter din rapport.**

En rapport kan kun følges op, hvis den indeholder tilstrækkelige oplysninger, og der er mulighed for at få yderligere oplysninger, hvis det er nødvendigt.

Hvad skal du gøre, hvis du ikke er sikker på alle fakta?

Det er altid bedst at bruge "Speak Up" så hurtigt som muligt, inden en situation kan komme ud af kontrol, eller skaden er sket. Det er altid bedre at stoppe noget, der sker, end at rapportere det bagefter. Det forventes ikke, at du har alle svarene, eller at du kan bevise, at dine bekymringer er velbegrundede. Undersøg aldrig selv. Den fortrolige proces tager over, når mistanken er rejst.



Beskyttelse: Fortrolighed og repressalier

Er rapporten fortrolig?

Al rapportering foregår fortroligt. Dette betyder, at oplysninger om din bekymring kun deles med et begrænset antal mennesker på en streng need-to-know-basis. Oplysninger vil kun blive videregivet uden for denne lille gruppe, hvis vi er forpligtet til at gøre det ved lov, af et regeringsorgan eller agentur, af et lovgivningsmæssigt adfærdskodeks, af en domstol eller et nævn.

Vi er forpligtet til at informere den involverede person om, at der er indgivet en klage over vedkommende. Du skal også hjælpe os med at beskytte fortroligheden af processen ved at være diskret og ikke diskutere din rapport med nogen andre.

Er det muligt at rapportere anonymt?

Du kan dele dine bekymringer anonymt, hvor det er tilladt i lovene i dit land. Men hvor det er muligt, opfordrer vi dig til at afsløre din identitet, da det er vanskeligere for os at undersøge rapporter, der er lavet anonymt.

Vil dit privatliv blive beskyttet?

Vi er forpligtet til at beskytte privatlivets fred for alle involverede. Vi vil træffe alle rimelige foranstaltninger for at beskytte personoplysninger fra uautoriseret adgang og behandling. Alle personoplysninger, der er indhentet som en del af denne "Speak Up"-politik, vil kun blive brugt til de formål, der er beskrevet i denne politik eller til at overholde loven. Vores fulde Databeskyttelsespolitik er tilgængelig på Smurfit Kappa-intranettet.

Hvad sker der, hvis denne politik misbruges?

Medarbejdere, der rapporterer en bekymring, behøver ikke have ret, men de skal have rimelig grund til at tro, at en forseelse har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted. Hvis det efter en undersøgelse konkluderes, at der er fremsat en falsk eller ondsindet beskyldning med henblik på personlig gevinst og uden en rimelig overbevisning om forseelse, kan denne handling være underlagt disciplinær handling.

Hvordan bliver du beskyttet, hvis du bruger "Speak Up"?

Vores mål er at tilskynde til åbenhed, og vi vil helhjertet støtte medarbejdere, der rejser mistanke under denne politik, selvom den viser sig at være ubegrundet.

Vi vil under ingen omstændigheder tolerere repressalier mod nogen, der taler i god tro for at rapportere bekymringer om adfærd, der ikke følger vores adfærdskodeks, vores politikker eller loven.

Repressalier inkluderer afskedigelse, disciplinær handling, trusler eller anden ugunstig behandling i forbindelse med at rejse en bekymring. Hvis du mener, at du har lidt en sådan behandling, skal du straks informere HR-afdelingen. Hvis sagen ikke løses, bør du indgive en klage.

Medarbejdere må ikke på nogen måde true eller gøre gengæld mod whistleblowers. En medarbejder, der truer eller søger gengældelse mod en anden, der har sagt noget, kan blive genstand for disciplinær handling, fx afskedigelse.

Hvad er processen, når du bruger "Speak Up"?

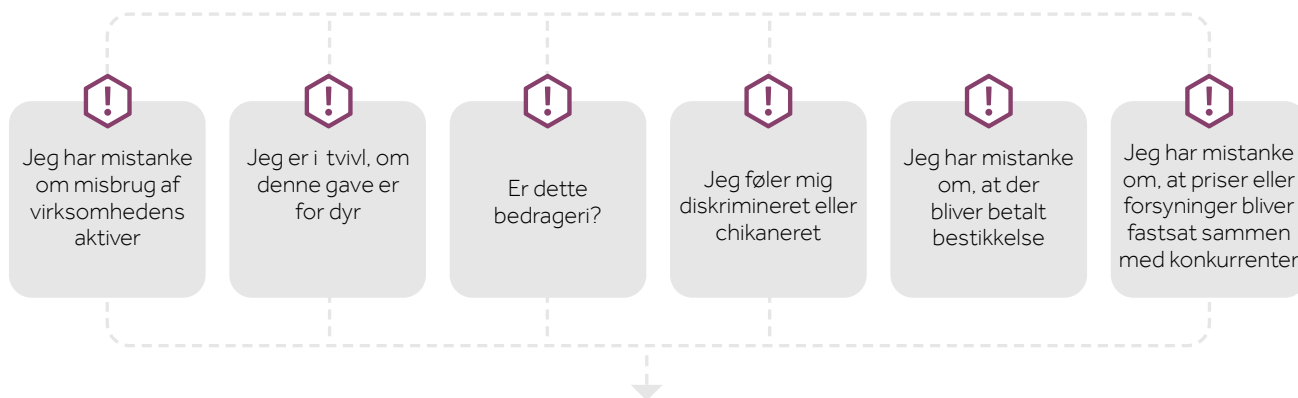
Hvad er processen, hvis du bruger "Speak Up"?

- Hvis du registrerer en bekymring, modtager du en bekræftelse af modtagelsen inden for 3-5 arbejdsdage og får et sagsnummer, der er unikt for din rapport.
- Du vil være i stand til at bruge dit sagsnummer til at få adgang til webstedet for at tjekke, hvad der sker med din rapport, og se, om den person, der håndterer din rapport, har feedback eller spørgsmål.
- Sagsnummeret er især vigtigt, hvis du vælger at forblive anonym, da vi kun kan kontakte dig via hjemmesiden.
- Alle rapporter modtaget via "Speak Up"-tjenesten dirigeres tilbage til virksomhedens vicedirektør for HR for yderligere håndtering og efterforskning på en fortrolig måde.
- Din mistanke vil blive gennemgået første gang og om nødvendigt gå videre til yderligere undersøgelse.
- Vi vil ikke være i stand til at give dig detaljerede oplysninger om resultatet af en sag af hensyn til fortrolighed, privatlivets fred og de berørte parter juridiske rettigheder.



Hvordan fungerer tjenesten **Speak UP** ?

Mistanke om forseelse?



Hvem kan jeg tale med?

Tal med den involverede person, hvis det er muligt



Du kan altid kontakte din **nærmeste leder** eller **HR-partner**

Du kan også bruge en af følgende muligheder



E-mail

Send dine bekymringer fortroligt pr. e-mail til:

speakup@smurfitkappa.com



Telefon

For at rejse dine bekymringer telefonisk skal du ringe til "Speak Up"-linjen, der er gratis fra alle lande.

Denne linje drives af en uafhængig tredjepart og er fuldstændig fortrolig.

Find nummeret på

www.speakup.smurfitkappa.com



Online

For at rejse dine bekymringer online, skal du besøge

www.speakup.smurfitkappa.com

og følge instruktionerne.



Vores "Speak Up"-tjenester giver dig mulighed for at rejse mistanke om enhver forseelse via forskellige kanaler.

Eventuelle bekymringer vil blive behandlet KORREKT og FORTROLIGT.




Kontakt

Hvis du har nogen spørgsmål eller har brug for hjælp med et spørgsmål i forbindelse med adfærdskodekset, kan du kontakte din leder, din lokale HR-partner, din lokale ledelse eller konsultere den relevante politik.

Politik 	Ressource 
Politik for konkurrencelovgivning	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Erklæring om miljøpolitik	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Guide til økonomisk rapportering	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Politikerklæring om rapportering i god tro Whistleblower-kodeks	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Politikerklæring om sundhed og sikkerhed	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 NORD-, MELLEM- OG SYDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600
Salgsagentspolitik	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
SKG plc Handelskodeks	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160 Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com +353 1 202 7152
Politik for socialt samfundssind	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Politik om sociale medier	Ruth.Cosgrove@smurfitkappa.com +353 1 202 7190
Politikerklæring om bæredygtigt skovbrug	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Politikerklæring om bæredygtig disponering	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138 Javier.Rivas@smurfitkappa.es +34 91887 1650

Hvis du har et spørgsmål eller har brug for hjælp til et spørgsmål om adfærdskodeks, skal du kontakte en af nedenstående ressourcer:

Politik 	Ressource 
Koncernsekretær	Michael.ORiordan@smurfitkappa.com +353 1 202 7160
Koncerncontroller	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Koncernjurist	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Koncern-VP Human Resources	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Regionale H&S-direktører	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 NORD-, MELLE- OG SYDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600



Telefonnumre

Danmark

International gratis tjeneste (ITFS)

Fra en ekstern linje, ring: 80-251000

Direkte adgang

1: Fra en ekstern linje, ring: 0800-100-10

2: Ved den engelske prompt, ring: 855-229-9304

Telefonnumre til resten af verden fremgår af vores engelske Code of Conduct, som findes på intranettet.

Smurfit Kappa Group

Beech Hill

Clonskeagh

Dublin 4,

Ireland

+353 1 202 70 00

smurfitkappa.com

