

# Código de Conducta

## Incorporación de la Política Speak Up

Excelencia en productos, servicios y relaciones



---

## Nuestra misión

**Smurfit Kappa se esfuerza por ser un Grupo orientado al cliente y al mercado, donde la satisfacción de los clientes, el desarrollo personal de los empleados y el respeto por las comunidades locales y el medio ambiente se consideran inseparables del objetivo de crear valor para los accionistas.**



---

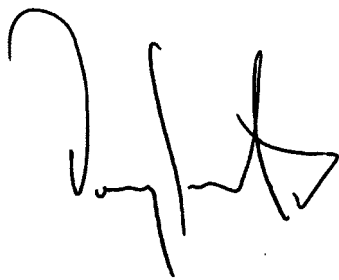
# Un mensaje de Tony Smurfit, Director Ejecutivo del Grupo

Como líder mundial en el diseño y la fabricación de embalajes de papel, nuestro Grupo cuenta con unos 46 000 empleados que trabajan en 35 países. Nuestro personal es el pilar de nuestro negocio y el punto clave de diferenciación con respecto a nuestros competidores. La forma en que actuamos individualmente y como Grupo habla de quiénes somos y de lo que los demás esperan de nosotros. Nuestro éxito continuo depende de que las acciones que emprendamos y las decisiones que tomemos no solo sean legales, sino también éticas.

Nuestro Código de Conducta Empresarial, que cuenta con la aprobación y el pleno apoyo de nuestra Junta Directiva, es fundamental en este sentido. Proporciona una guía de las responsabilidades legales y éticas que compartimos como miembros de la familia Smurfit Kappa. Además, nos indica la información y los recursos que necesitamos para tomar decisiones acertadas en el trabajo.

La integridad es la responsabilidad de cada empleado en cada lugar. Confío en que esté familiarizado con nuestro Código y las políticas de nuestro Grupo, que las aplique todos los días en el trabajo que realiza, y que haga preguntas si alguna vez no está seguro de la acción adecuada a tomar. El servicio Speak Up se ha desarrollado para asegurar que todos ustedes tengan la oportunidad de informar malas acciones o posibles malas acciones, y que, al hacerlo, se sienta apoyado y no tenga miedo a represalias. En este documento encontrará todos los detalles necesarios para el servicio Speak Up.

Recuerde, su compromiso con nuestro Código y nuestros principios básicos, ayuda a otros a saber que como Grupo, que opera en todo el mundo, lo hacemos con ética, honestidad e integridad. Gracias por hacer su parte.



**Director Ejecutivo del Grupo**





# Contenido

<b>Nuestro código: Una introducción</b>	<b>04</b>
<b>Nuestros principios básicos:</b>	<b>06</b>
<b>Cumplimiento de la ley</b>	<b>06</b>
Antisoborno y anticorrupción	06
Competencia leal y práctica comercial	08
Mantenimiento preciso de registros y transacciones	09
Tráfico de información privilegiada	10
Leyes de importación/exportación	10
<b>Comportamiento ético</b>	<b>12</b>
Una fuerza de trabajo diversa	12
Ciudadanía social	12
Salud y seguridad	14
Salvaguardar el medio ambiente	15
Contribuciones y actividades políticas	15
Confidencialidad	15
Hablar en nombre de Smurfit Kappa	16
Medios de comunicación social	16
Ponga en práctica nuestros principios:	17
<b>Compromiso con la calidad y el servicio</b>	<b>18</b>
Relaciones con las comunidades locales	18
Conflictos de intereses	18
Entretenimiento y regalos	19
Préstamos para empleados	20
Protección de los activos del Grupo	20
<b>Política y servicio de confidencialidad Speak Up</b>	<b>22</b>
<b>Cómo y cuándo se debe "atrever a hablar"</b>	<b>24</b>
<b>Salvaguarda: confidencialidad y no represalias</b>	<b>26</b>
<b>¿Cuál es el proceso cuando usted "se atreve a hablar"?</b>	<b>27</b>
<b>Cómo funciona el servicio Speak Up</b>	<b>28</b>
<b>Recursos</b>	<b>30</b>

## Una introducción

**Nuestro Código representa nuestra dedicación a la integridad y nuestro deber de siempre hacer lo correcto. Se basa en estos tres principios básicos: el cumplimiento de la ley, el comportamiento ético y el compromiso con la calidad y el servicio.**



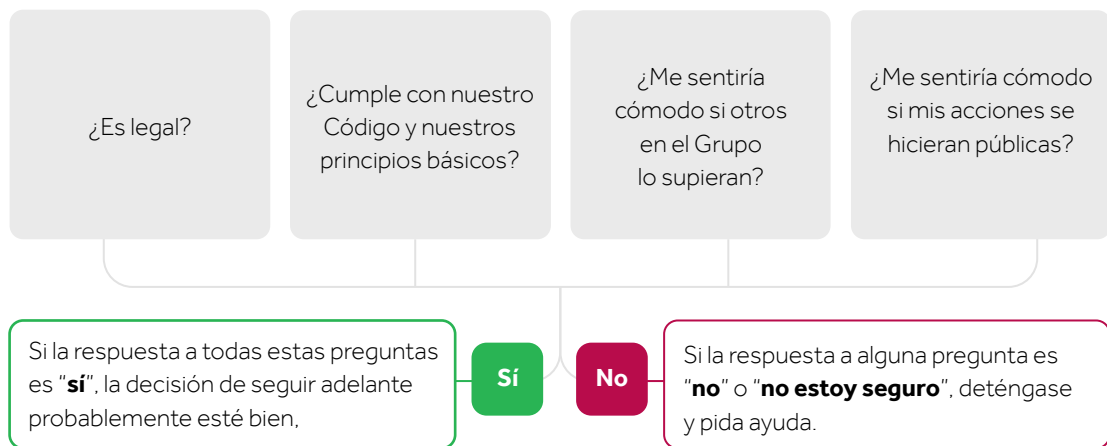
# Nuestro código

Smurfit Kappa se dedica a realizar negocios de acuerdo con las normas éticas más altas. Nuestro Código de Conducta Empresarial ("Código") es un reflejo de estas normas y nos brinda a cada uno de nosotros la información necesaria para alcanzar la excelencia en nuestros productos, servicios y relaciones.

El Código se aplica a nuestra Junta Directiva, funcionarios y empleados en todo el mundo. También exigimos a las personas, entidades, agentes o cualquier persona que actúe en nuestro nombre que cumpla con nuestro Código.

Su responsabilidad, como empleado o funcionario del Grupo o sus subsidiarias, es cumplir con el Código, así como con todas las leyes, reglamentos y normas aplicables. También tiene la responsabilidad de hablar sobre cualquier conducta que infrinja nuestro Código. Las infracciones de nuestro Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

## Si se enfrenta a una situación difícil y no tiene claro cuál es la decisión correcta, pregúntese:



Aunque el Código aborda muchas situaciones que puede enfrentar en el trabajo, simplemente no puede abordar cada situación específica o responder a todas las preguntas que pueda tener. Hay personas y políticas para guiarlo. Consulte con su gerente, su representante de RR. HH. local, sus ejecutivos locales o de división o un miembro relevante del equipo en la sede central del Grupo cada vez que no esté seguro del curso de acción adecuado o si cree que existe un conflicto entre su ley local y nuestro Código. Además, si le preocupa compartir sus inquietudes de forma local y desea permanecer en el anonimato, puede utilizar nuestro servicio de informes confidenciales en [www.speakup.smurfitkappa.com](http://www.speakup.smurfitkappa.com).

Los gerentes tienen responsabilidades adicionales no solo de supervisar y hacer cumplir nuestro Código, sino también para liderar con el ejemplo y con integridad. Si es gerente, recuerde que "el tono, las formas de trabajar y los comportamientos siempre deben establecerse desde arriba". Dé un buen ejemplo, ayude a sus empleados a comprender el Código y aliéntelos a buscar ayuda sobre cualquier pregunta o inquietud que puedan tener.

Trabajar con integridad es responsabilidad de cada empleado en todos los niveles del Grupo. Nadie tiene la autoridad de infringir nuestro Código o de ordenar a otros que lo hagan.

Si alguna vez se siente presionado para hacer algo que sabe que está mal, busque ayuda y asesoramiento de inmediato. Sus preocupaciones siempre se tomarán en serio y usted siempre será nuestra prioridad.

# Nuestros principios básicos

## Cumplimiento de la ley

Entendemos que el éxito futuro de nuestro Grupo depende de la comprensión de las leyes y regulaciones que se aplican a nuestro negocio donde sea que operemos. Establecemos una norma mínima (y absoluta) de cumplimiento de la ley, sin embargo, esperamos que nuestro personal cumpla con estándares más altos según corresponda. El Grupo actualmente tiene políticas sobre los siguientes temas:



**Antisoborno y anticorrupción**



**Mantenimiento preciso de registros y transacciones**



**Competencia leal y prácticas comerciales**



**Tráfico de información privilegiada**



**Registro de cumplimiento del comercio leal y de la ley de competencia**



**Leyes de importación/exportación**

### Antisoborno y anticorrupción

Nuestro Grupo mantiene una política de cero tolerancia con respecto a los actos de soborno y corrupción. Cumplimos con todas las leyes antisoborno y anticorrupción en los países donde realizamos negocios, no solo porque es nuestro deber legal hacerlo, sino también porque respalda el compromiso que asumimos para realizar negocios de manera ética y honesta.

Como empleado, no puede hacer lo siguiente:

- Ofrecer, prometer o dar, ya sea de forma directa o indirecta, una ventaja financiera o de otro tipo que se podría interpretar como un soborno a otra persona u organización para alentarlos a proporcionar una ventaja comercial o favorecer al Grupo.
- Ejercer, por cualquier medio, influencia inapropiada sobre un funcionario en su país o en otro lugar.
- Estar de acuerdo en recibir, aceptar, obtener o solicitar, ya sea de forma directa o indirecta, una ventaja financiera o de otro tipo a cambio de proporcionar ventaja comercial o favor a otra persona u organización (por ejemplo, concesión de contratos, ofertas de empleo, etc.).
- Ofrecer un obsequio, una consideración o una ventaja a alguien a sabiendas que se utilizará para facilitar un delito en virtud de cualquier legislación en su país o en otro lugar.
- Permitir que alguien que trabaje en nombre del Grupo (incluidos consultores, proveedores y otros terceros) cometa cualquiera de los actos prohibidos anteriormente.



**P ¿Qué pasa si un proveedor con el que ha trabajado durante muchos años le ofrece un incentivo personal a cambio de asegurar un contrato de varios años para su empresa?**

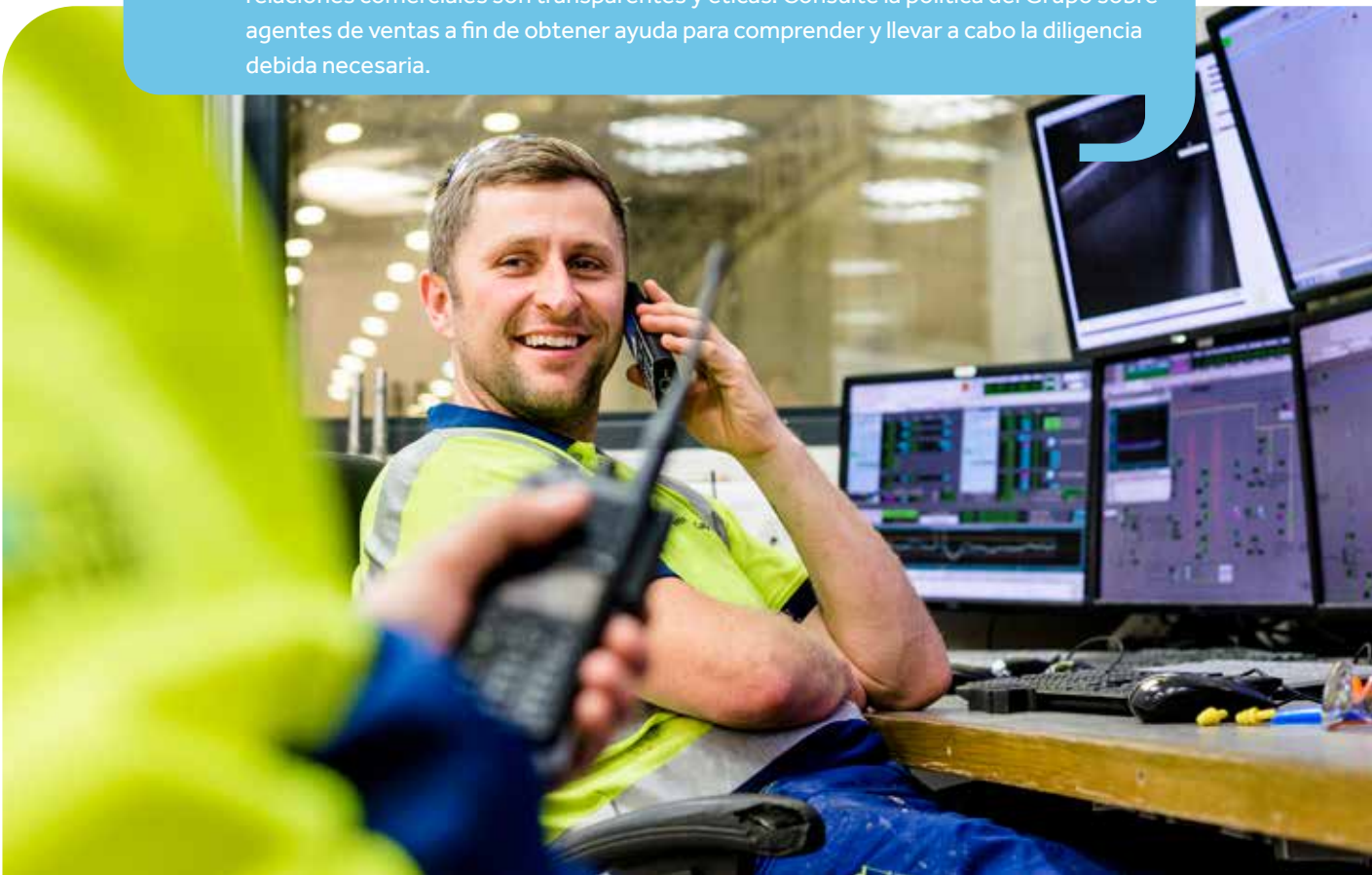
No acepte su oferta. Tal "comisión" por hacer negocios es otra palabra para un soborno, ambos están prohibidos y son potencialmente ilegales. También debe informar a su superior inmediato de que se ha hecho una oferta de este tipo.

La legislación antisoborno es especialmente estricta en lo que respecta a la oferta de sobornos a funcionarios públicos, y las infracciones pueden someterlo a usted y al Grupo a sanciones severas. Independientemente de las prácticas locales o de las prácticas de otras empresas, asegúrese de evitar incluso la apariencia de algo inapropiado. Recuerde: "La percepción es la realidad".

Esta política no prohíbe que se ofrezca una cortesía razonable para fines comerciales legítimos, como el establecimiento de relaciones con los clientes. Todos los regalos deben ser apropiados en forma y precio. Se pueden aceptar regalos promocionales de bajo valor. Si alguna vez tiene dudas sobre algún aspecto de esta política, se debe poner en contacto con su representante local de RR. HH.

**P Si uno de nuestros agentes ofrece un soborno a uno de los gerentes de compra de nuestros clientes sin nuestro conocimiento, ¿se puede considerar responsable al Grupo?**

Sí, nuestro Grupo puede ser considerado responsable por cualquier soborno ofrecido por terceros que actúen en nuestro nombre, ya sea que actúen con nuestro conocimiento o no. Por eso, es fundamental que tomemos medidas para conocer a los terceros que trabajan en nuestro nombre y para estar seguros de que sus prácticas y relaciones comerciales son transparentes y éticas. Consulte la política del Grupo sobre agentes de ventas a fin de obtener ayuda para comprender y llevar a cabo la diligencia debida necesaria.



## Competencia leal y prácticas comerciales

Nuestra política consiste en cumplir plenamente con todos los aspectos de las leyes locales, nacionales e internacionales sobre competencia y antimonopolio donde sea que busquemos hacer negocios.

Exigimos un mercado global justo y abierto ("un campo de juego nivelado") y reconocemos que nuestra ventaja competitiva se logra a través de la entrega de excelentes productos y servicios, y nunca a través de prácticas comerciales no éticas o ilegales.

Confiamos en que lidie de manera justa y honesta con nuestros clientes y que sea preciso en las conversaciones de los términos y condiciones de venta. Nunca se involucre en prácticas comerciales engañosas o injustas (como el uso de publicidad falsa o engañosa, facturación falsa, menosprecio de la competencia o espionaje industrial).

### **P ¿Qué pasa si usted asiste a un evento, como una reunión de asociación comercial, y la competencia quiere conversar sobre las políticas de precios o estrategias de ventas?**

Nunca se involucre en tales conversaciones con respecto a asuntos de la competencia. A veces una conversación o un diálogo muy informal puede llevar a la infracción de las leyes antimonopolio. La mejor acción sería indicar a la competencia que usted no va a conversar nada sobre este tema, luego abandone inmediatamente la reunión y póngase en contacto con su gerente, con los ejecutivos locales o de la división, o con el consejero general del Grupo para informar del incidente.

También trate con nuestros competidores de forma justa y honesta. Nunca entre en conversaciones o acuerde con la competencia para:

- ✓ **Establecer precios o condiciones relacionadas a precios para productos o servicios;**
- ✓ **Compartir planes de marketing/negocios, incluso:**
  - niveles de producción,
  - niveles de inventario,
  - procesos de producción,
  - uso de materias primas o fuentes de suministro, etc.
- ✓ **Dividir los clientes, mercados o territorios o limitar la disponibilidad de productos o servicios.**

## Registro de cumplimiento del comercio leal y de la Ley de competencia

Smurfit Kappa cuenta con directrices y procedimientos para todos los asuntos relacionados con la competencia leal y prácticas comerciales. Para más información, consulte nuestro Registro de cumplimiento de la Ley de competencia en la intranet de Smurfit Kappa.

"Requerimos un mercado global leal y abierto"

Trate de manera justa y honesta a nuestros socios comerciales. Nunca aplique condiciones diferentes a transacciones equivalentes con otras partes comerciales, esto los pone en una desventaja competitiva.

No abusar nunca de una posición dominante en el mercado. Generalmente, la ley lo consideraría dominante si usted es capaz de actuar sin considerar primero la reacción de sus clientes o rivales. Por ejemplo, si aumenta sus precios, porque sabe que sus clientes tienen muy pocas fuentes alternativas de suministro y, por lo tanto, no tendrán más remedio que pagar el precio más alto. No estará incumpliendo la ley de competencia si la vigorosa competitividad del negocio les quita ventas a los rivales menos eficientes, ya que se trata de una competencia que funciona eficazmente.

Las leyes antimonopolio y de competencia son complejas y las infracciones de estas son graves. Si alguna vez tiene alguna pregunta o inquietud, busque la orientación de sus ejecutivos locales o de la división. Esté atento e informe de cualquier sospecha de comportamiento anticompetitivo al consejero general del Grupo. Para obtener más información, póngase en contacto con el consejero general del Grupo en la sede central del Grupo en Dublín.

## Mantenimiento preciso de registros y transacciones

Cada uno de nosotros tiene la obligación de ser preciso y justo en el registro y mantenimiento de nuestros libros y registros contables. En cada transacción, ya sea que esté presentando un informe de gastos, preparando un informe financiero o simplemente completando su hoja de asistencia, sea honesto. Siempre siga la ley, las prácticas contables estándar y nuestra Guía de generación de informes financieros del Grupo en nuestra intranet o solicite una copia a su superior inmediato.

### **P ¿Qué pasa si alguien del equipo de gerencia le pide que falsifique un informe o que haga algo que usted sabe que está mal?**

Tiene la responsabilidad de ser honesto y preciso. Nadie dentro del Grupo, a ningún nivel, tiene la autoridad para obligarlo a hacer algo ilegal o no ético. Si se siente presionado o se le pide que actúe de otro modo, póngase en contacto con los ejecutivos locales o de la división, o siga la línea de reporte punteada de Grupo, incluido el Contralor Financiero de Grupo, para compartir sus inquietudes. Si alguna vez se siente incómodo o no está seguro de utilizar estos canales, busque ayuda u orientación de su representante local de RR. HH.

Además, siga la política del Grupo y los requisitos legales locales en lo que se refiere a la conservación, el almacenamiento o la eliminación de registros y documentos. Tenga cuidado de nunca deshacerse de la información que se requiere (o se puede requerir) en un juicio, sin la aprobación explícita del consejero general del Grupo. Si no está seguro que la información pueda ser necesaria en un juicio, pregunte a su gerente o al consejero legal del Grupo.

## Manejo de información privilegiada

Como empleado, de vez en cuando puede tener acceso a información material privada ("privilegiada") de nuestro Grupo o de otras empresas con las que realizamos negocios (como proveedores o clientes actuales o potenciales) que, de conocerse, podría influir en la decisión de alguien de comprar, vender o tener acciones en una empresa (incluso Smurfit Kappa). Los ejemplos de información privilegiada pueden ser: ganancias o pérdidas futuras proyectadas, cambios organizacionales, fusiones o adquisiciones planeadas, demandas o acuerdos significativos, nuevos proyectos contemplados, etc.

**P Si un colega se entera a través de su trabajo que uno de los proveedores de Smurfit Kappa va a recibir un gran contrato y comparte esa información con usted, ¿puede comprar algunas acciones de ese proveedor?**

No. La información compartida, si aún no se ha hecho pública, es información material privada, y no se debería usar para negociar con los valores de esa empresa. Al transmitir este "consejo", su colega puede haber estado cometiendo una forma de tráfico con información privilegiada.

El uso de información privilegiada es ilegal. Usted tiene la responsabilidad de abstenerse de revelar y mantener la información privilegiada de forma confidencial, de no comprar ni vender nunca valores basados en esa información o de "dar un consejo" a otros para que lo hagan. Si alguna vez tiene preguntas acerca de qué tipo de información se considera información privilegiada, hable con su Gerente, sus ejecutivos locales o de División o con el Secretario de Empresa de Grupo. Para más información, consulte el Código de negociación de valores PLC de SKG en nuestra intranet o solicite una copia a su superior inmediato.

## Leyes de importación/exportación

Las leyes de importación y exportación regulan dónde y con quién podemos hacer negocios.

Reconocemos que nuestra capacidad de exportar nuestros productos es un privilegio, no un derecho, y que las infracciones pueden tener un impacto significativo en nuestras operaciones.

Si usted está involucrado en el movimiento de productos o servicios a través de fronteras internacionales, tiene la responsabilidad de conocer y cumplir con todas las leyes, regulaciones y restricciones de exportación/importación aplicables en el país (o países) donde trabaja. En particular, se debe familiarizar con nuestra Política de sanciones. Las sanciones son medidas restrictivas impuestas a personas, entidades, gobiernos o países específicos. En muchos casos, el incumplimiento de una sanción es un delito penal, punible con prisión o fuertes multas. Los controles de exportación e importación pueden ser complejos. Si alguna vez tiene preguntas, solicite orientación a los ejecutivos de su división o a los recursos del Grupo en nuestra intranet o pida una copia de la política a su superior inmediato.



## Ponga en práctica nuestros principios

- Nunca dé o reciba un soborno o permita que otros lo hagan en su nombre.
- Cumpla con las leyes antimonopolio y de competencia; haga su parte para promover "un campo de juego nivelado".
- Sea preciso, justo y completo en todas las transacciones que realice y en todas las anotaciones que haga en el mantenimiento de registros.
- No intercambie información privilegiada ni facilite que otros lo hagan al avisarles.
- Conozca y cumpla con todas las regulaciones de importación y exportación en el país (o países) donde realiza sus negocios.

# Nuestros principios básicos

## Comportamiento ético

Mantenemos un estándar de comportamiento personal que es fundamentalmente respetuoso y leal, donde la integridad y la honestidad inflexible de cada empleado no se puede cuestionar.



**Una fuerza de trabajo diversa**



**Contribuciones y actividades políticas**



**Ciudadanía social**



**Confidencialidad**



**Salud y seguridad**



**Hablar en nombre de Smurfit Kappa**



**Salvaguardar el medio ambiente natural**



**Medios de comunicación social**

### Una fuerza de trabajo diversa

Celebramos la amplia variedad de habilidades, capacidades, antecedentes, experiencias y perspectivas que representan cada uno de los empleados de nuestro Grupo. Prohibimos la discriminación, el acoso, la intimidación y otras prácticas injustas en el desarrollo de nuestras actividades diarias, y reclutamos, contratamos y formamos sin tener en cuenta la raza, el color, el género, la orientación sexual, la edad, la religión, el credo, el país de origen, la discapacidad u otra condición legalmente protegida, en los países en los que nuestro Grupo desarrolla sus actividades.

### Ciudadanía social

Nos comprometemos a gestionar las relaciones con los compañeros de trabajo, los socios comerciales y las comunidades anfitrionas de una forma respetuosa y socialmente responsable. Cumplimos con los principios expresados en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo desarrolladas por la Organización Internacional del Trabajo en todos los países en los que tenemos (o tendremos) presencia.

Eso significa lo siguiente:

- ✔ **Apoyamos la libertad de asociación.** Los empleados tienen derecho a afiliarse o a negarse a afiliarse (y permanecer) a un sindicato y a permitir que su representante negocie en su nombre.
- ✔ **Prohibimos el trabajo infantil.** No emplearemos, bajo cualquier concepto, a nadie que no haya alcanzado la edad de terminación de la escolaridad obligatoria o la edad mínima establecida para el empleo en ningún país en el que operamos. Tampoco trataremos conscientemente con ninguna empresa que emplee cualquier tipo de trabajo infantil.

- ✓ **Tratamos a los empleados con humanidad.** No aprobamos (ni toleramos) el trabajo forzado, el abuso físico o cualquier otra forma de comportamiento abusivo, ya sea dirigido a los empleados o a aquellos con los que realizamos negocios.
- ✓ **Respetamos las contribuciones de los empleados.** Operamos como una meritocracia. Promovemos sobre la base de la aptitud, recompensamos de manera justa, fomentamos el desarrollo personal y profesional, y promovemos la comunicación efectiva en todos los niveles del negocio.
- ✓ **Compensamos de manera justa.** Nos aseguramos de que las tasas de pago en cada país en el que operamos coincidan o superen el estándar mínimo establecido por su gobierno o legislatura, y revisamos los niveles salariales a intervalos regulares.
- ✓ **Fomentamos la formación y el desarrollo continuos.** Queremos que cada empleado alcance su máximo potencial. Los directivos tienen la obligación de ayudarlo a alcanzar su potencial.
- ✓ **Promovemos la participación de la comunidad.** Nos comprometemos a desarrollar buenas relaciones con las comunidades anfitrionas en las que tenemos el privilegio de operar y animamos a los empleados a apoyar las donaciones caritativas, la participación en iniciativas escolares, la orientación de pequeñas empresas, etc.

Recuerde que las acciones que usted lleva a cabo en nombre de nuestro Grupo tienen un profundo efecto en nuestro éxito y ayudan a construir no solo un futuro ético, sino también sostenible. Para obtener más información, consulte la Declaración de Política de Ciudadanía Social en nuestra intranet o solicite una copia a su superior inmediato.

**P ¿Qué debe hacer si siente que se le negó una oportunidad debido a su género, raza, religión u otra clase o característica personal?**

Requerimos que las decisiones de empleo se basen en las capacidades, los logros, las calificaciones y las experiencias del individuo. Si siente que fue discriminado o tratado de forma injusta, contacte a su representante local de RR. HH. u otro recurso del Grupo, quien lo dirigirá al procedimiento apropiado del Grupo.



## Salud y seguridad

Nos adherimos a normas y prácticas de salud y seguridad comprobadas en la operación de nuestras instalaciones para proteger el bienestar de los empleados, los visitantes, los contratistas y el público. Contamos con políticas y sistemas para promover una cultura de seguridad positiva, y revisamos y mejoramos esas políticas y sistemas regularmente, basados en las mejores prácticas, la experiencia diaria y el reconocimiento de las normas cambiantes.

Se espera que, en el curso de su trabajo, siga todas las políticas de seguridad, utilice todos los sistemas de seguridad relevantes y busque continuamente maneras de mejorar los procesos para asegurar la salud y la seguridad. Para obtener más información, consulte la Declaración de Política de Salud y Seguridad en nuestra intranet o solicite una copia a su superior inmediato.

**P** **¿Qué pasa si ve un posible peligro para la seguridad, pero no parece ser muy grave?**

En general, todos los problemas de seguridad se deben tratar inmediatamente. Si no puede abordar y corregir el problema usted mismo, informe el peligro rápidamente a su gerente.

Los actos o las amenazas de violencia interfieren con nuestro compromiso con la salud y la seguridad, y no son tolerados por nuestro Grupo. Sea cortés y respetuoso con los demás e informe de cualquier acto o comportamiento que amenace o perjudique a cualquier empleado de manera violenta (o potencialmente violenta).

El abuso de sustancias afecta de forma negativa el rendimiento del trabajo, crea riesgos de seguridad y lo pone a usted, a sus colegas y a otros en peligro, por lo que promovemos un lugar de trabajo libre de sustancias en todas nuestras instalaciones. Se prohíbe el uso indebido de medicamentos, alcohol y sustancias controladas, y el uso de drogas ilegales en el lugar de trabajo o de cualquier otra forma que afecte el rendimiento de sus funciones. Puede haber algunas ocasiones excepcionales en las que se permita el consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo, siempre que se cuente con la aprobación previa del gerente del lugar y siempre que se cumplan todas las leyes y políticas del Grupo y se ejerza tanto la moderación como el buen juicio.





## Salvaguardar el medio ambiente natural

Ser un ciudadano corporativo responsable es una parte integral de la estrategia de negocios de nuestro Grupo. Nos comprometemos a proteger el entorno humano y natural mediante el uso eficiente de los recursos y las acciones destinadas a prevenir la contaminación, promover el reciclaje y el uso sostenible de los recursos naturales, y minimizar los residuos.

Esperamos que los empleados sean respetuosos con el medio ambiente natural donde quiera que trabajen, y que se aseguren de que sus actividades no lo dañen o perjudiquen. Usted tiene la responsabilidad de cumplir con todas las leyes, políticas, permisos y regulaciones relacionadas con la legislación ambiental y buscar en cada aspecto de su trabajo mejorar continuamente el rendimiento ambiental y la eficiencia energética y de recursos de nuestro Grupo. También tiene la responsabilidad de apoyar a los proveedores que comparten nuestro compromiso con el cumplimiento de las normas medioambientales y la sostenibilidad. Para obtener más información, consulte la Declaración de Política Medioambiental, la Declaración de Política Forestal Sostenible y la Declaración de Política de Abastecimiento Sostenible en nuestra intranet o solicite una copia a su superior inmediato.

## Contribuciones y actividades políticas

Apoyamos el derecho de los individuos a participar en actividades cívicas y políticas. Sin embargo, no se pueden hacer contribuciones en apoyo de ningún partido político, ni directamente por parte del Grupo, ni en su nombre.

## Confidencialidad

Nos comprometemos a proteger la confidencialidad de la información sobre nuestro Grupo, nuestros empleados y las empresas con las que trabajamos. La información confidencial puede tomar la forma de: nuevos productos, especificaciones o presupuestos; estrategias de marketing o publicidad; información financiera privada; listas o archivos de clientes; empleo, compensación o datos de personal; etc. Proteja la información confidencial como si fuera su propia información personal y no la revele a nadie que no esté autorizado a verla, ya sea que esté dentro o fuera del lugar de trabajo, excepto cuando la ley lo exija.

También estamos sujetos a estrictas leyes de protección de datos en muchas de las jurisdicciones en las que operamos. Consulte nuestra Política de protección de datos en la intranet de Smurfit Kappa para obtener más información al respecto.

### **P** ¿Por qué es tan importante para nuestro Grupo la protección de la información confidencial?

Nuestra base de conocimientos, datos de negocio e información técnica es lo que nos da una ventaja competitiva en el mercado. Como empleado, tiene la responsabilidad de proteger y respetar la información confidencial y nunca la debe compartir con nadie, ni siquiera con un colega que no necesite conocerla como parte de su trabajo.

Antes de compartir información confidencial (de forma verbal, electrónica o por escrito),

- Asegúrese de lo siguiente: estar autorizado a revelar la información.
- Revelarla a alguien que está autorizado a verla.
- Limitar la cantidad de información que se requiere para lograr el propósito empresarial establecido.
- Obtener un acuerdo de confidencialidad o privacidad, si es necesario, cuando se revele la información a alguien fuera de nuestro Grupo.
- Comunicar al destinatario que la información es confidencial y asegurarse de que entiende las restricciones relacionadas con su uso o distribución.

Su obligación de proteger la información confidencial se aplica incluso si deja de trabajar para Smurfit Kappa. Si abandona el Grupo, no podrá compartir información confidencial con su nuevo empleador ni con ninguna otra persona.

## Hablar en nombre de Smurfit Kappa

Queremos asegurarnos de que la información compartida con el público sobre Smurfit Kappa es precisa y consistente. A menos que esté específicamente autorizado para ello, nunca debe hablar en nombre de su negocio, su empresa o el Grupo. Si los medios de comunicación se ponen en contacto con usted para pedirle información, copias de documentos del Grupo o incluso su opinión, remita la consulta a su gerente o a los ejecutivos locales o de la división. Si el asunto es significativo, o puede dar lugar a un interés generalizado de la prensa, póngase en contacto con el secretario de empresa del Grupo en nuestra sede central.

## Medios de comunicación social

También confiamos en su buen juicio en el uso de los medios de comunicación social. Cuando publique en línea a título personal, deje claro que está hablando en su propio nombre y que sus opiniones son las suyas propias y no las del Grupo. Nunca infrinja la ley o nuestras políticas en lo que se refiere a la ciudadanía social o a la protección de la información confidencial. Siga la Política de medios de comunicación social del Grupo, que encontrará en nuestra intranet, o solicite una copia a su superior inmediato.





## Ponga en práctica nuestros principios

- ✓ Siempre trate a los demás con respeto y dignidad. Si sabe o sospecha que alguien sufre de acoso o discriminación, infórmelo inmediatamente.
- ✓ Sea un buen ciudadano social. Sea responsable y respetuoso de las relaciones con sus compañeros de trabajo, socios comerciales y nuestras comunidades anfitrionas.
- ✓ Cumpla con las políticas y sistemas de seguridad del Grupo y busque formas de mejorar los procesos para garantizar la salud y la seguridad.
- ✓ Sea respetuoso con el medio ambiente natural y siga las leyes, políticas, permisos y reglamentos relacionados con la legislación medioambiental.
- ✓ Conozca y cumpla con la política de nuestro Grupo en lo que se refiere a las actividades y contribuciones políticas.
- ✓ Haga su parte para proteger la información confidencial sobre nuestro Grupo, nuestros empleados y las empresas con las que trabajamos.
- ✗ No hable en nombre del Grupo a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo.
- ✓ Sea responsable en su uso de los medios de comunicación social.

# Nuestros principios básicos

## Compromiso con la Calidad y el Servicio

Las relaciones de confianza con clientes, accionistas, proveedores, autoridades gubernamentales y el público en general nos han ayudado a construir una reputación envidiable por los altos estándares de nuestros productos y los servicios que los respaldan.



**Relaciones con las comunidades locales**



**Viajes y gastos**



**Conflictos de intereses**



**Préstamos para empleados**



**Entretenimiento y regalos**



**Protección de los activos del Grupo**

### Relaciones con las comunidades locales

Buscamos contribuir a las comunidades de los países, las regiones, las localidades, etc. que nos acogen, al proporcionar productos y servicios de manera eficiente y rentable, y al ofrecer buenas oportunidades y condiciones de empleo. En el curso de nuestras transacciones comerciales, también tenemos en cuenta las inquietudes de la comunidad en general, como los intereses internacionales, nacionales y locales.

### Conflictos de intereses

Se espera que seamos leales al Grupo y que actuemos en su mejor interés. Puede surgir un conflicto cuando usted (o los miembros de su familia inmediata) se involucra en actividades comerciales o financieras con proveedores, clientes o competidores que pueden interferir (o parecen interferir) con la toma de decisiones como empleado de Smurfit Kappa.

Usted tiene la responsabilidad de entender y evitar los tipos de situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés. Aunque no es posible indicar todas las situaciones que podrían presentar un conflicto de intereses, hay ciertas áreas en las que suelen surgir conflictos:

- **Intereses financieros.** Si es responsable de las decisiones de compra o selección de uno de nuestros clientes o proveedores y usted (o un miembro de su familia inmediata) tiene un interés financiero o personal en ese cliente o proveedor o en uno de sus competidores, puede surgir un conflicto.
- **Intereses de la propiedad.** También puede surgir un conflicto si usted (o un miembro de su familia inmediata) posee un interés en bienes inmuebles, arrendamientos, patentes u otros bienes en los que el Grupo tiene (o hay razones para creer que podríamos tener) un interés.
- **Intereses de terceros.** Actuar como agente de un tercero (cliente, proveedor, consultor, etc.) en operaciones que implican al Grupo también presenta un conflicto.
- **Relaciones familiares.** Trabajar con un miembro de la familia también puede presentar conflictos reales o percibidos, especialmente si las funciones que desempeña o la división de tareas interfiere con la toma de decisiones objetivas.
- **Actividades exteriores.** Un conflicto también puede ocurrir cuando usted acepta servir como director o en cualquier otro papel clave en un negocio, que es o busca ser uno de nuestros clientes, proveedores o competidores.

Si está contemplando una actividad o transacción que pueda generar un conflicto de intereses, debe revelar el conflicto potencial y obtener la aprobación por escrito de los ejecutivos locales y de la división y del CEO/CFO del Grupo antes de proceder.

**P ¿Qué pasa si un miembro de la familia es dueño de una empresa que funciona como proveedor de Smurfit Kappa?**

Analice la situación con su gerente. Podría existir un conflicto de intereses si usted tiene un rol de toma de decisiones que se relaciona con el contrato con este proveedor o si está involucrado en la realización o aprobación de pagos a la empresa.

## Entretenimiento y regalos

Bajo ciertas circunstancias, los niveles apropiados de regalos y entretenimiento pueden mejorar las relaciones de negocios, pero si se consideran lujosos, o se ofrecen con frecuencia, pueden sugerir algo inapropiado. Es importante que conozca y siga las reglas relativas a las ofertas de regalos y entretenimiento.

Usted puede dar o aceptar un regalo o una oferta de entretenimiento que:

- Es para un propósito comercial legítimo, está debidamente aprobado y no tiene un valor excesivo.
- Es consistente en valor con las prácticas comerciales locales habituales.
- No se ofrece, de forma directa o indirecta, a cambio de una ganancia o acción específica, y
- No lo avergonzaría a usted o al Grupo si se divulgara públicamente.

**P Si un cliente le envía un pequeño regalo con el logotipo de su empresa para reconocer su buena relación de trabajo, ¿podría conservarlo?**

Sí. Puede aceptar regalos simbólicos, siempre y cuando sean habituales y razonables para la empresa y no sean excesivos en términos de frecuencia.

No se pueden desembolsar fondos o activos del Grupo, de forma directa o indirecta, como pago a un funcionario del gobierno o como soborno o cohecho a los empleados de otras empresas. El uso de un tercero para hacer algo que está prohibido o para disfrazar un soborno como una comisión, un reembolso, etc., también constituye un incumplimiento de nuestra política. Los regalos en efectivo, regalos en especie o cualquier cosa de valor que se dé para influenciar o comprometer la objetividad de alguien en la toma de decisiones de negocios están estrictamente prohibidos.

Si está contemplando una oferta o la recepción de un regalo que no cumple con los requisitos descritos en nuestra política, primero debe obtener la aprobación por escrito de los ejecutivos locales y de la división y del CEO/CFO del Grupo, según corresponda.

## Viajes y gastos

Smurfit Kappa cuenta con procedimientos y directrices bien establecidos para todos los asuntos relacionados con los viajes y gastos de negocios. Para más detalles, consulte nuestra Política de Viajes y Gastos en la intranet de Smurfit Kappa.

## Préstamos para empleados

Nuestra política es prohibir los préstamos, anticipos personales o garantías de fondos corporativos a empleados, funcionarios o miembros de la Junta Directiva, o a los amigos o familiares de cualquiera de estos grupos, a menos que (1) existan circunstancias extraordinarias, y (2) se obtenga la aprobación de la vicepresidenta de Recursos Humanos del Grupo.

Además, usted y su familia inmediata no podrán conceder, garantizar o aceptar un préstamo de (o a través de) la asistencia de ningún individuo u organización que realice negocios con el Grupo. Tenga en cuenta que esto no le impide solicitar préstamos normales de bancos o instituciones financieras con las tasas y condiciones vigentes.

## Protección de los activos del Grupo

Usted tiene la responsabilidad de utilizar los activos y bienes del Grupo para el negocio de este y de protegerlos de pérdidas, daños y mal uso. Nuestros activos consisten en todo lo que poseemos, incluyendo:

 <p><b>Financieros</b> Efectivo, cuentas bancarias, y solvencia crediticia</p>	 <p><b>Físicos</b> Instalaciones, equipo, vehículos de grupo e inventario</p>	 <p><b>Tecnológicos</b> Hardware de computadora, software, sistemas de información y dispositivos móviles</p>	 <p><b>Intelectuales</b> Patentes de propiedad, marcas comerciales, diseños de métodos y procesos industriales</p>
--	---	---	--

El uso ocasional de activos físicos o tecnológicos por razones personales está generalmente permitido, dentro de lo razonable, pero confiamos en su buen juicio. No comprometa nuestros intereses, no retire los activos de las instalaciones sin la debida autorización o no los utilice para promover sus intereses personales o los de su familia o amigos. El uso de estos activos no debe dar lugar a costos añadidos significativos, a la interrupción de la actividad comercial ni a ninguna desventaja para el Grupo.

Proteja nuestros sistemas de información. No descargue, copie o comparta software a menos que haya obtenido la autorización para hacerlo. Las descargas ilegales pueden infringir las leyes de derechos de autor y ponerlo a usted y al Grupo en peligro. Tenga cuidado de evitar el robo, la pérdida o el uso no autorizado de la información y los sistemas electrónicos, al asegurar físicamente la información y el hardware que se le asigna y protegiéndolos del acceso de otros.

## Ponga en práctica nuestros principios

- ✓ Apoye el compromiso de nuestro Grupo de respetar y contribuir a las comunidades de nuestros países anfitriones.
- ✗ Evite los tipos de situaciones que pueden dar lugar a conflictos de intereses. Revele cualquier actividad o transacción que pueda generar un conflicto real o potencial.
- ✓ Conozca y siga la política del Grupo relacionada con la entrega o recepción de ofertas de regalos o entretenimiento.
- ✗ No solicite ni proporcione a los empleados, funcionarios o miembros de la Junta Directiva un préstamo, anticipo o garantía de fondos corporativos.
- ✓ Utilice los activos del Grupo para el negocio de este, y protéjalos de pérdidas, daños y mal uso.





## Política y servicio de confidencialidad

### Introducción

Smurfit Kappa valora verdaderamente a los empleados que "se atreven a hablar" sobre cualquier inquietud potencial que se pueda tratar dentro del Grupo. Nos comprometemos a garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de informar malas acciones o potenciales malas acciones y que, al hacerlo, se sientan apoyados y no tengan miedo a las represalias.

Las siguientes páginas describen cómo un empleado puede plantear sus inquietudes, los diversos canales que puede utilizar, el proceso confidencial de Speak Up (Atreverse a hablar) y cómo se gestionará el informe.





## ¿Por qué es importante “atreverse a hablar”?

Nuestros empleados son nuestra principal prioridad, por lo que nos esforzamos por crear un entorno de apoyo en el que todos se sientan valorados y respetados, y tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Para asegurarnos de que esto suceda, nos esforzamos por llevar a cabo nuestro negocio con justicia, integridad y respeto por la ley y nuestros valores.

A pesar de ello, es posible que observe conductas que parecen violar la ley, nuestro Código de Conducta, nuestras políticas o incluso algunas de nuestras formas inherentes de hacer negocios. Si usted observa o cree razonablemente que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa una mala acción, le pedimos y animamos a que “se atreva a hablar”, para que juntos podamos asegurarnos de que no se está produciendo nada impropio.

## ¿Cuál es el propósito de esta política?

El propósito de esta política es ayudar y explicar cómo puede plantear sus inquietudes acerca de las malas acciones, que cree razonablemente que se han cometido, se están cometiendo o es probable que se cometan, con absoluta confianza y sin temor a represalias. También queremos que sepa cómo el Grupo gestionará sus preocupaciones si usted “se atreva a hablar”.

## ¿Quién puede “atreverse a hablar”?

La política Speak Up está disponible para todas las personas que trabajan para el Grupo o en su nombre. También está abierta a cualquier parte con la que tengamos o hayamos tenido una relación comercial, como socios comerciales, proveedores, agentes, distribuidores, representantes, clientes o cualquier otra parte interesada que desee plantear una inquietud sobre una posible infracción.

## ¿Qué preocupaciones están cubiertas por esta política y este servicio?

Esta Política Speak Up se puede utilizar para plantear inquietudes acerca de irregularidades que cree razonablemente que se han cometido, se están cometiendo o se pueden cometer en Smurfit Kappa, y que considera que violan la ley, nuestro Código de Conducta o las políticas bajo las que operamos.

Los ejemplos de inquietudes que se pueden plantear usando esta política y este servicio incluyen, pero no se limitan a:

- **Fraude, soborno y corrupción**
- **Violaciones de las leyes y normas de competencia**
- **Incumplimiento de una obligación legal**
- **Delitos que se han cometido, se están cometiendo o es probable que se cometan**
- **Protección de la información confidencial**
- **Seguridad de los datos y de la información**
- **Protección de los activos de Smurfit Kappa**
- **Mantenimiento de registros financieros o no financieros inadecuados**
- **Conflictos de intereses**
- **Asuntos de salud y protección, seguridad y medio ambiente**
- **Uso inadecuado de los recursos de la empresa**
- **Tráfico de información privilegiada**
- **Infracciones de nuestras políticas sobre regalos, entretenimiento y cortesías**

## ¿Cuándo no debe utilizar este servicio?

No utilice el servicio Speak Up si el asunto es extremadamente urgente o supone una amenaza para la vida o propiedad, o si necesita asistencia de emergencia. Tampoco se debe utilizar para presentar cualquier queja que pueda tener en relación con sus condiciones de empleo o para resolver disputas personales. Las quejas relacionadas con sus condiciones de empleo se deben presentar utilizando el procedimiento de quejas de la empresa.

Si no está seguro de si algo está dentro del alcance de esta política, debe buscar asesoramiento de su gerente o del Departamento de RR. HH. o mediante el uso de uno de nuestros canales de información, que se describen más adelante en este documento.

# Cómo y cuándo se debe “atrever a hablar”

## Cómo “atreverse a hablar”

Nuestros servicios Speak Up le permiten plantear sus inquietudes sobre las creencias razonables de las malas acciones a través de una variedad de canales. Esta política no reemplaza nuestras líneas de comunicación regulares o procedimientos de quejas, pero si usted cree razonablemente que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa una mala acción, se le recomienda que se dirija directamente a la persona involucrada o a su superior inmediato.

Sin embargo, si esto no es apropiado, hay varias maneras de informar sus sospechas, siéntase libre de plantear preguntas e inquietudes a través de uno de los siguientes canales de Speak Up:

- **Su superior inmediato o representante de RR. HH.**

Como guía general, si no se puede acercarse a la persona en sí en caso de tener una inquietud, el siguiente en la línea de comunicación es su superior inmediato o también puede elegir conversar sobre su inquietud con su representante de RR. HH., quien puede investigar el asunto.

- **Servicio “Speak Up”**

Si usted cree razonablemente que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa una infracción y cree que el asunto no se puede tratar a través de los canales habituales, puede enviar un correo electrónico a la dirección a continuación o utilizar nuestro servicio externo Speak Up, que encontrará en: [www.speakup.smurfitkappa.com](http://www.speakup.smurfitkappa.com).

Esto le brinda la oportunidad de plantear sus inquietudes de manera confidencial y en su propio idioma. Está gestionado por un tercero independiente y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año. Los cuadros a continuación destacan las maneras de presentar un informe a través del servicio “Speak Up”:



### Por correo electrónico

Envíe sus inquietudes por correo electrónico de forma confidencial a:  
**[speakup@smurfitkappa.com](mailto:speakup@smurfitkappa.com)**



### Por teléfono

Para plantear sus inquietudes por teléfono, llame a la línea Speak Up gratuita desde cualquier país. Esta línea es operada por un tercero independiente y es completamente confidencial. Consulte las **páginas 32 a 35** para obtener una lista de números o visite **[www.speakup.smurfitkappa.com](http://www.speakup.smurfitkappa.com)**



### En línea

Para plantear sus inquietudes en línea, visite **[www.speakup.smurfitkappa.com](http://www.speakup.smurfitkappa.com)** y siga las instrucciones.

No importa cuál sea su inquietud, esta se tratará con seriedad, y cada caso se considerará según sus propios hechos. En la medida de lo posible, los informes y cualquier investigación posterior se tratarán de forma absolutamente confidencial, al igual que su identificación, en la medida en que lo permita la legislación local.

## ¿En qué países está disponible el servicio Speak Up?

El servicio Speak Up está disponible en todas nuestras oficinas y en numerosos idiomas. Su disponibilidad y condiciones de uso pueden estar limitadas por las leyes locales. Para obtener más información, visite el servicio Speak Up en [www.speakup.smurfitkappa.com](http://www.speakup.smurfitkappa.com).

## ¿Qué tal si se atreve a hablar con personas externas?

Le recomendamos encarecidamente que plantee sus inquietudes internamente. Llevar una inquietud a una parte externa (por ejemplo, a los medios de comunicación) podría tener serias implicaciones para nosotros o para las personas involucradas. Al hablar internamente, nos da la oportunidad de examinar el asunto y tomar medidas si es necesario y podemos mejorar la organización juntos.

En algunas circunstancias, puede ser apropiado que informe de sus inquietudes a un organismo externo, como un regulador. Muy rara vez, si ocurre, será apropiado alertar a los medios de comunicación.

El Grupo le recomienda encarecidamente que busque asesoramiento antes de informar de una preocupación a cualquier persona externa. El Grupo anima a todos los empleados a buscar consejo, por ejemplo, de la persona que realizó la evaluación inicial, antes de hacer una divulgación externa.

En caso de que decida hacer una divulgación externa, se debe asegurar de que la divulgación se limite a la información relevante a la infracción y no incluya innecesariamente información confidencial perteneciente al Grupo, que no esté relacionada con la infracción que se cree.

## ¿Qué tipo de información se necesita para un informe?

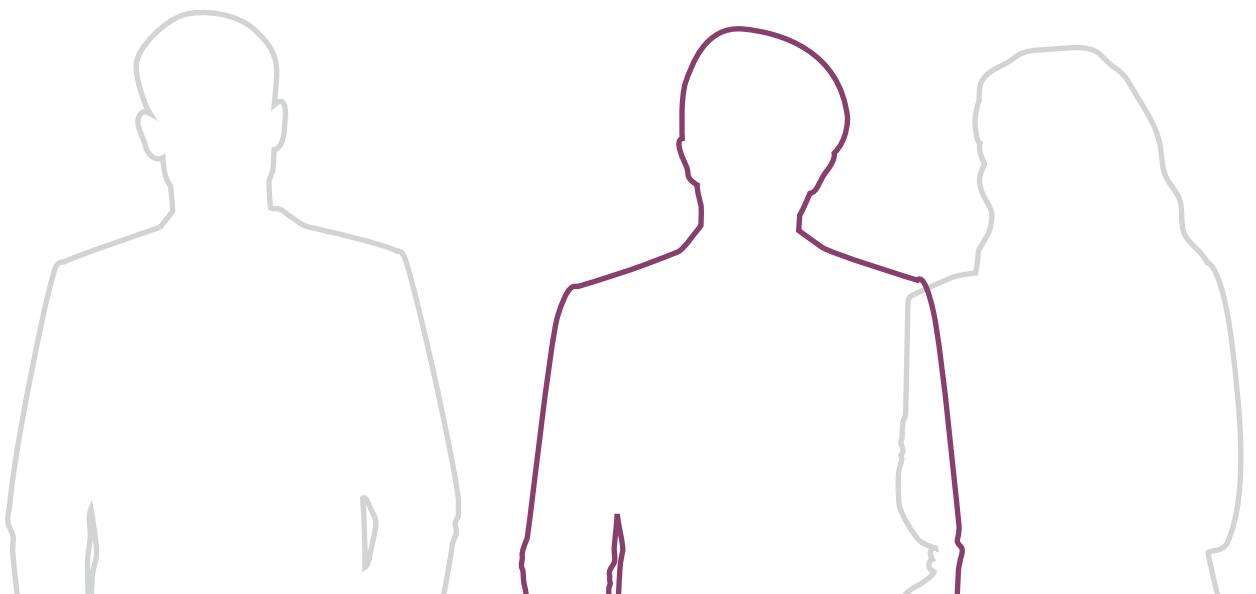
Cuando presente una denuncia, ya sea en persona, por escrito, en línea o por teléfono; proporcione toda la información detallada que tenga para que podamos evaluar e investigar su inquietud, como, por ejemplo:

- **Los antecedentes, la historia y el motivo de la denuncia.**
- **Nombres, fechas, lugares y otra información relevante.**
- **Cualquier documento que pueda respaldar su denuncia.**

Solo se puede hacer un seguimiento de una denuncia si contiene suficiente información y existe la posibilidad de obtener más información, si se requiere.

## ¿Qué debe hacer si no está seguro de todos los hechos?

Siempre es mejor "atreverse a hablar" lo antes posible, antes de que la situación se salga de control o se produzcan daños. Siempre es mejor impedir que algo suceda, que presentar la denuncia después del hecho. No se espera que usted tenga todas las respuestas, o que pruebe que sus inquietudes están bien fundadas. Nunca investigue usted mismo, el proceso confidencial se hará cargo, una vez que se plantee la preocupación.



# Salvaguarda: confidencialidad y no represalias

## ¿La denuncia es confidencial?

Todas las denuncias se hacen de manera confidencial. Esto significa que la información sobre su inquietud solo se compartirá con un número limitado de personas según la estricta necesidad de conocerla. La información solo se divulgará fuera de este pequeño grupo o si nos lo exige la ley, un organismo o agencia gubernamental, un Código de Conducta reglamentario o un tribunal.

Estamos obligados a informar a la persona implicada de que se ha presentado una queja contra ella. También debe ayudarnos a proteger la confidencialidad del proceso al ser discreto y no hablar sobre su denuncia con nadie más.

## ¿Es posible presentar la denuncia de forma anónima?

Puede compartir sus inquietudes de forma anónima, siempre que las leyes de su país lo permitan. Sin embargo, cuando sea posible, le animamos a revelar su identidad, ya que es más difícil para nosotros investigar las denuncias que se realizan de forma anónima.

## ¿Se protegerá su privacidad?

Nos comprometemos a proteger la privacidad de todas las personas involucradas. Haremos todo lo que sea razonable para salvaguardar los datos personales del acceso y el procesamiento no autorizados. Cualquier dato personal que se obtenga como parte de esta política de Speak Up solo se utilizará para los fines explicados en esta política o para cumplir con la ley. Nuestra Política de protección de datos completa está disponible en la intranet de Smurfit Kappa.

## ¿Qué sucede si esta política se utiliza de forma indebida?

Los empleados que denuncien un problema no tienen por qué estar en lo cierto, pero deben creer razonablemente que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa una infracción. Si, después de una investigación, se concluye que se ha hecho una acusación falsa o maliciosa, con el fin de obtener un beneficio personal, y sin una creencia razonable de que se haya cometido una mala acción, esta acción puede estar sujeta a una acción disciplinaria.

## ¿Cómo se le protegerá si "se atreve a hablar"?

Nuestro objetivo es fomentar la franqueza y apoyaremos de todo corazón a los empleados que planteen sus problemas en virtud de esta política, incluso si resultan ser infundadas.

No toleraremos bajo ninguna circunstancia represalias contra cualquiera que se atreva a hablar de buena fe a fin de informar sus inquietudes sobre comportamientos que no se ajusten a nuestro Código de Conducta, a nuestras políticas o a la ley.

Las represalias incluyen el despido, la acción disciplinaria, las amenazas u otro tratamiento desfavorable relacionado con el hecho de plantear una inquietud. Si cree que ha sufrido algún tipo de tratamiento de este tipo, debe informar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos. Si el asunto no se remedia, debe presentar una queja.

Los empleados no deben amenazar o tomar represalias contra los denunciantes de irregularidades de ninguna manera. Un empleado que amenace o busque represalias contra otro que se haya atrevido a hablar, puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

# ¿Cuál es el proceso cuando usted “se atreve a hablar”?

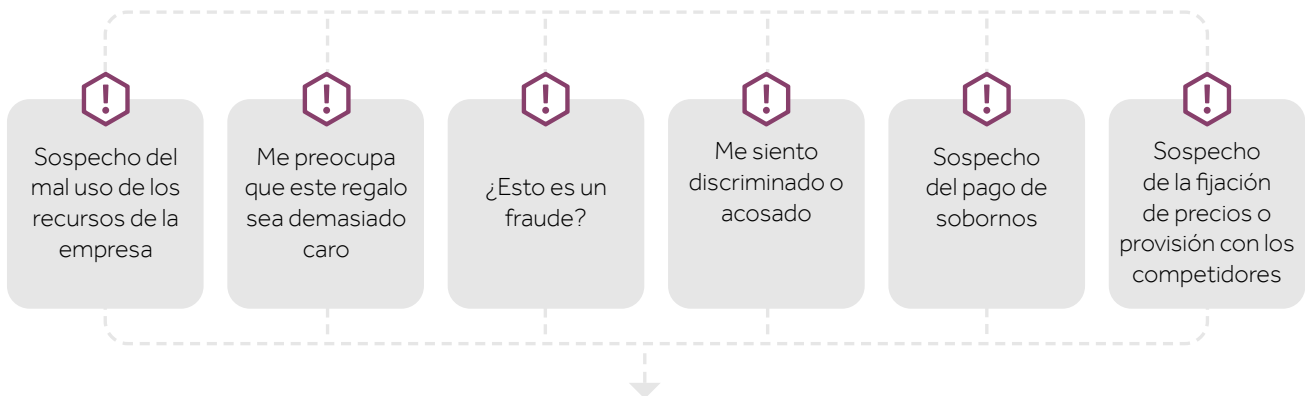
## ¿Cuál es el proceso si usted “se atreve a hablar”?

- Si usted denuncia un problema, recibirá una confirmación de recepción dentro de 3 a 5 días hábiles y se le dará un número de caso único para su denuncia.
- Podrá utilizar su número de caso para acceder al sitio web y comprobar el progreso de su denuncia y ver si la persona que se ocupa de esta tiene algún comentario o pregunta.
- El número de caso es especialmente importante si decide permanecer en el anonimato, ya que solo podemos ponernos en contacto con usted a través del sitio web.
- Todas las denuncias recibidas a través del servicio Speak Up se envían a la vicepresidenta de Recursos Humanos del Grupo para su manejo e investigación de forma confidencial.
- Sus inquietudes se someterán a una revisión inicial y, si es necesario, serán remitidas para su posterior investigación.
- No podremos darle detalles completos del resultado de un caso por razones de confidencialidad, privacidad y derechos legales de todos los involucrados.



# ¿Cómo funciona el servicio Speak UP?

## ¿Le preocupa una mala conducta?



## ¿Con quién puedo hablar?

Si es posible, hable con la persona involucrada



Siempre se puede poner en contacto con su **superior inmediato** o con el **representante de RR. HH.**

## También puede utilizar una de las siguientes opciones



### Por correo electrónico

Envíe sus inquietudes por correo electrónico de forma confidencial a:  
**speakup@smurfitkappa.com**



### Por teléfono

Para plantear sus inquietudes por teléfono, llame a la línea Speak Up gratuita desde cualquier país. Esta línea es operada por un tercero independiente y es completamente confidencial. Consulte las **páginas 32 a 35** para obtener una lista de números o visite **www.speakup.smurfitkappa.com**



### En línea

Para plantear sus inquietudes en línea, visite **www.speakup.smurfitkappa.com** y siga las instrucciones.

Nuestros servicios Speak Up le permiten plantear sus inquietudes acerca de cualquier mal comportamiento a través de una variedad de canales.

**Cualquier inquietud será manejada de manera APROPIADA y CONFIDENCIAL.**



# Recursos

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda con alguna cuestión del Código de Conducta, póngase en contacto con su gerente, su representante local de RR. HH., sus ejecutivos locales o de la división o consulte la política aplicable.

Política 	Recursos 
<b>Política de la ley sobre competencia</b>	<b>Brian.Marshall@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7148
<b>Declaración de Política Medioambiental</b>	<b>Steven.Stoffer@smurfitkappa.com</b> +31 20442 1138
<b>Guía de Generación de Informes Financieros</b>	<b>Irene.Page@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7173
<b>“Código de Irregularidades” de la Declaración de la Política de Generación de Informes de Buena Fe</b>	<b>Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7188
<b>Declaración de Política de Salud y Seguridad</b>	<b>EUROPA</b> <b>John.Nicholls@smurfitkappa.com</b> +44 7595799575  <b>LAS AMÉRICAS</b> <b>William.Gonzalez@smurfitkappa.com</b> +1954 514 2600
<b>Política de Agentes de Ventas</b>	<b>Brian.Marshall@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7148
<b>Código de negociación</b>	<b>Michael.ORiordan@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7160  <b>Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7152
<b>Política de Ciudadanía Social</b>	<b>Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7188
<b>Política de Medios de Comunicación Social</b>	<b>Ruth.Cosgrove@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7190
<b>Declaración de Política de Silvicultura Sostenible</b>	<b>Steven.Stoffer@smurfitkappa.com</b> +31 20442 1138
<b>Declaración de Política de Abastecimiento Sostenible</b>	<b>Steven.Stoffer@smurfitkappa.com</b> +31 20442 1138  <b>Javier.Rivas@smurfitkappa.es</b> +34 91887 1650



En cualquier caso, si tiene alguna pregunta o necesita ayuda con cualquier pregunta sobre el Código de Conducta, póngase en contacto con uno de los siguientes recursos:

Política 	Recursos 
<b>Secretario de empresa del Grupo</b>	<b>Michael.ORiordan@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7160
<b>Interventora financiera del Grupo</b>	<b>Irene.Page@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7173
<b>Consejero general del Grupo</b>	<b>Brian.Marshall@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7148
<b>Vicepresidenta de Recursos Humanos del Grupo</b>	<b>Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com</b> +353 1 202 7188
<b>Directores regionales de salud y seguridad</b>	<b>EUROPA</b> <b>John.Nicholls@smurfitkappa.com</b> +44 7595799575
	<b>LAS AMÉRICAS</b> <b>William.Gonzalez@smurfitkappa.com</b> +1954 514 2600



## Números de teléfono

### Alemania

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-1800042

#### Acceso directo

1. Desde una línea externa, marque el número de acceso directo de su ubicación: 0800-225-5288
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Argentina

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-444-2812

### Austria

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-296732

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 0800-200-288
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Bélgica

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-78755

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 0800-100-10
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Brasil

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-8920515

### Canadá

#### Marcación directa

Desde una línea exterior: 855-229-9304

### Chile

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior:
  - Chile (Telmex - 800) 800-225-288
  - Chile (Telefonica) 800-800-288
  - Chile (ENTEL) 800-360-311
  - Chile (ENTEL: operador en español) 800-360-312
  - Chile (Isla de Pascua) 800-800-311
  - Chile (Isla de Pascua: operador en español) 800-800-312
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Colombia

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior:
  - Colombia 01-800-911-0010
  - Colombia (Operador en español) 01-800-911-0011
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

## Números de teléfono

### Costa Rica

#### Acceso directo

- Desde una línea exterior:  
Costa Rica 0800-011-4114  
Costa Rica 0800-225-5288  
Costa Rica (Operador en español) 0800-228-8288
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Dinamarca

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 80-251000

#### Acceso directo

- Desde una línea exterior: 0800-100-10
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Ecuador

#### Acceso directo

- Desde una línea exterior:  
1-800-225-528  
1-999-119 (Operador en español)
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### El Salvador

#### Acceso directo

- Desde una línea externa, marque el número de acceso directo de su ubicación: 800-1785 (Operador en español)
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### España

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 999-971251

#### Acceso directo

- Desde una línea exterior: 900-99-0011
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Estados Unidos

#### Marcación directa

Desde una línea exterior: 855-229-9304

### Francia

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-917075

### Grecia

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 00-800-11002-8935

#### Acceso directo

- Desde una línea externa, marque el número de acceso directo de su ubicación: 00-800-1311
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Guatemala

#### Acceso directo

- Desde una línea exterior: 999-9190 (Claro)
- Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

## Números de teléfono

<b>Holanda</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 0800-0232214</p> <p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: 0800-022-9111</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Honduras</b>	<p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: 800-0123 (Operador en español)</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Irlanda</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 1-800-552-072</p> <p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: Irlanda (UIFN) 00-800-222-55288 Irlanda 1-800-550-000</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Italia</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 800-797458</p>
<b>Letonia</b>	<p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: 8000-2288</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Lituania</b>	<p><b>Llamadas a cobro revertido/llamadas por cobrar</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea externa, contacte a su operador local.</li> <li>Solicite una llamada a cobro revertido o una llamada por cobrar que se realizará a los Estados Unidos, a este número: 704-526-1128</li> <li>El centro de contacto aceptará todas las llamadas a cobro revertido o llamadas por cobrar mediante un mensaje automatizado en inglés.</li> </ol>
<b>Marruecos</b>	<p><b>Llamadas a cobro revertido/llamadas por cobrar</b> Actualmente, no se dispone de denuncias por teléfono para esta ubicación. Utilice el correo electrónico o la opción de denuncias en línea para enviar su inquietud.</p>
<b>México</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 001-855-366-2458</p>
<b>Nicaragua</b>	<p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: 1-800-0174 1-800-0164 (Operador en español)</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Noruega</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 800-12183</p>
<b>Perú</b>	<p><b>Acceso directo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Desde una línea exterior: Perú 0-800-50-000 Perú 0-800-50-288</li> <li>Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304</li> </ol>
<b>Polonia</b>	<p><b>Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)</b> Desde una línea exterior: 00-800-1510052</p>

## Números de teléfono

### Portugal

#### Acceso directo

1. Desde una línea externa, marque el número de acceso directo de su ubicación: 800-800-128
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Puerto Rico

#### Llamadas a cobro revertido/llamadas por cobrar

1. Desde una línea externa, contacte a su operador local.
2. Solicite una llamada a cobro revertido o una llamada por cobrar que se realizará a los Estados Unidos, a este número: 855-229-9304
3. El centro de contacto aceptará todas las llamadas a cobro revertido o llamadas por cobrar mediante un mensaje automatizado en inglés.

### Reino Unido

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0808-234-7287

### República Checa

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 800-144-075

### República Dominicana

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 1-800-872-2881  
1-800-225-5288 (Operador en español)
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### República Eslovaca

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 0-800-000-101
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Rusia

#### Acceso directo

1. Desde una línea externa, marque el número de acceso directo de su ubicación:
  - Rusia (San Petersburgo) 363-2400
  - Rusia (Moscú) 363-2400
  - Rusia 8^10-800-110-1011 (^ indica el segundo tono de llamada)
  - Rusia (fuera de Moscú)
  - 8^495-363-2400 (^ indica el segundo tono de llamada)
  - Rusia (fuera de San Petersburgo)
  - 8^812-363-2400 (^ indica el segundo tono de llamada)
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Suecia

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 020-79-8389

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 020-799-111
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304

### Suiza

#### Servicio de llamadas internacionales gratuitas (ITFS)

Desde una línea exterior: 0800-836085

#### Acceso directo

1. Desde una línea exterior: 0800-890011
2. Después del mensaje en inglés, marque: 855-229-9304





**Smurfit Kappa Group**

Beech Hill

Clonskeagh

Dublin 4,

Ireland

+353 1 202 70 00

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