

Codice di condotta





Messaggio del CEO

Leader mondiale nella produzione di soluzioni di imballaggio innovative e sostenibili a base di carta, la nostra Azienda impiega oltre 90.000 dipendenti che operano in 40 Paesi. Il nostro personale rappresenta le fondamenta della nostra Azienda e il punto chiave di diversificazione dalla concorrenza. Il modo in cui ci comportiamo individualmente e come azienda rivela chi siamo e cosa gli altri si aspettano da noi. Il nostro successo costante dipende dal fatto che le azioni che intraprendiamo e le decisioni che adottiamo non sono solo legali, ma anche etiche.

Il nostro Codice di condotta aziendale, che gode dell'approvazione e del totale sostegno da parte del Consiglio di amministrazione, è fondamentale al riguardo. Fornisce indicazioni in merito alle responsabilità legali ed etiche che condividiamo quali membri dell'organizzazione Smurfit Westrock e ci indirizza verso le informazioni e le risorse di cui abbiamo bisogno per esercitare un corretto processo decisionale in ambito lavorativo.

Ogni dipendente, in ogni sede, ha la responsabilità di comportarsi in modo corretto. Vi chiedo di acquisire familiarità con il nostro Codice e le politiche del nostro Gruppo, di applicarle quotidianamente durante lo svolgimento del vostro lavoro e di porre domande in caso di dubbi sull'azione corretta da intraprendere.

Siamo un'Azienda che apprezza la forza che proviene dai nostri dipendenti, dipendenti provenienti da background diversi e con esperienze e idee diverse. Siamo un'Azienda diversificata e inclusiva, dove l'equità e il senso di appartenenza sono parte integrante della cultura Smurfit Westrock. Desidero che tutti in Smurfit Westrock siano accolti, ascoltati, apprezzati e protetti.

Ricordate che il vostro impegno a rispettare il nostro Codice e i nostri Valori aiuta gli altri a sapere che, in quanto azienda che opera a livello mondiale, agiamo in modo etico, onesto e con integrità. Ringrazio tutti per il contributo,

Tony Smurfit
CEO e Presidente del Gruppo
Smurfit Westrock

Sommario

Messaggio del CEO	2
-------------------	---

Introduzione

Il nostro Codice	4
Albero delle decisioni	5

Sicurezza

Sicurezza	7
-----------	---

Compliance

Norme in materia di concorrenza	9
Lotta alla corruzione e alla concussione	10
Tenuta contabile e operazioni	11
Ambiente	12
Insider trading (abuso di informazioni privilegiate)	13
Importazione/esportazione	14

Comportamenti etici

Conflitti di interesse	16
Regali e intrattenimento	17
Riservatezza	18
Privacy	19
Patrimonio dell'Azienda	20
Cittadinanza sociale	21
Diversità	22
Rapporti con le comunità locali	22
Attività politiche	22
Gestione dei prodotti	23
Segnalazioni	24
Divieto di ogni forma di ritorsione	24
Deroghe	24



Il nostro Codice

Il nostro Codice, che rispecchia il nostro impegno verso l'integrità e verso un comportamento sempre corretto, poggia sui tre principi fondamentali: **rispetto della legge, comportamento etico e impegno per la qualità e il servizio.**

Smurfit Westrock si adopera costantemente per svolgere la propria attività in conformità agli standard etici più rigorosi. Il nostro Codice di condotta ("Codice") è il riflesso di questi standard e offre a ognuno di noi le informazioni necessarie per ricercare l'eccellenza nei nostri prodotti, servizi e rapporti.

Il Codice si applica al nostro Consiglio di Amministrazione, ai nostri funzionari e dipendenti in tutto il mondo.

La vostra responsabilità, in veste di amministratori, funzionari o dipendenti dell'Azienda o delle sue consociate, è rispettare il Codice e tutte le leggi, le normative e gli standard applicabili. Da voi ci aspettiamo che siate onesti, etici e corretti e che vi sforziate di trattare in modo equo con gli interlocutori dell'Azienda (tra cui clienti, venditori, fornitori, partner commerciali, fornitori di servizi e dipendenti). È inoltre vostra responsabilità notificare qualsiasi condotta che violi il nostro Codice. La violazione del nostro Codice può comportare un'azione disciplinare, ivi incluso il licenziamento.

I responsabili, oltre a monitorare e far rispettare il nostro Codice, hanno anche il compito di dirigere dando l'esempio con integrità. Se siete un responsabile, ricordate che lo stile, il modo di lavorare e i comportamenti devono sempre partire dall'alto. Date il buon esempio, aiutate i dipendenti a comprendere il Codice e incoraggiateli a chiedere assistenza in caso di domande o dubbi.

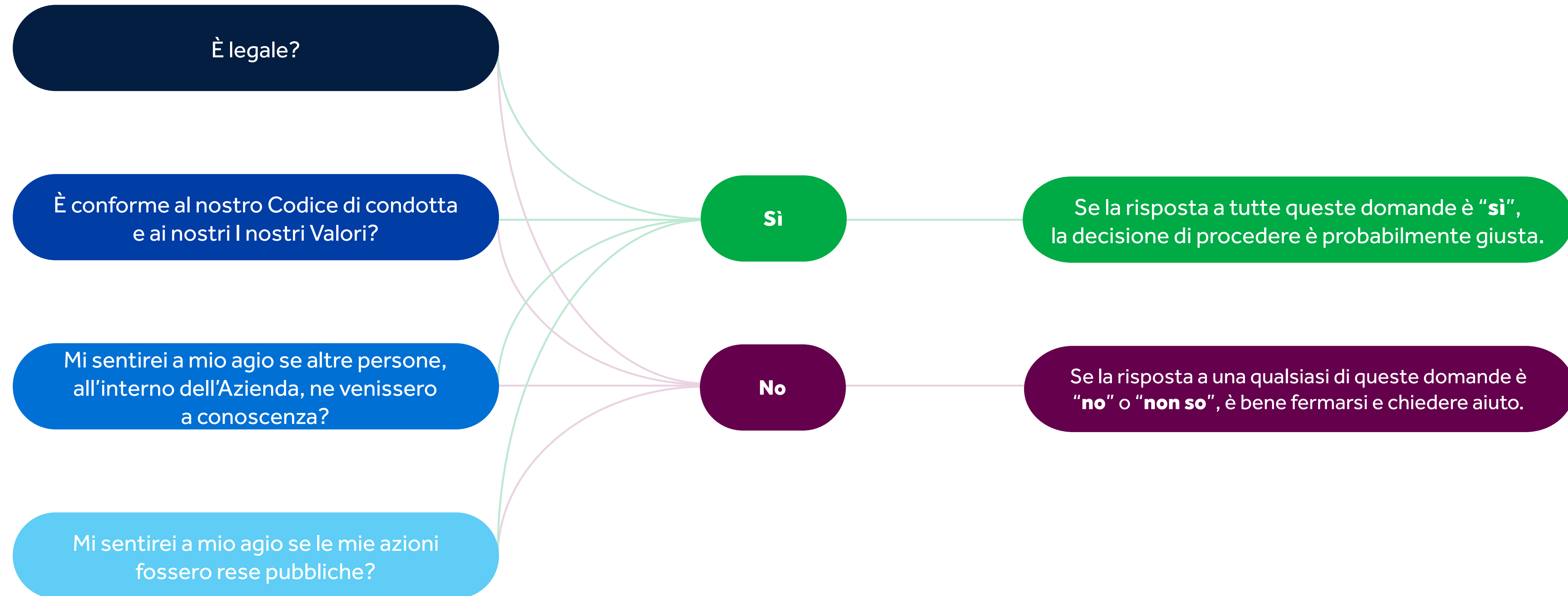
Lavorare con integrità è responsabilità di ogni dipendente a ogni livello aziendale. Nessuno è autorizzato a violare il nostro Codice, né a indurre altri a farlo.

Sappiamo che il successo futuro della nostra Azienda dipende dalla conoscenza delle leggi e delle normative applicabili alla nostra attività, ovunque operiamo. Abbiamo stabilito uno standard minimo assoluto di rispetto della legge, ma ci aspettiamo che il nostro personale si attenga agli standard più rigorosi, laddove necessario.



Albero delle decisioni

Se vi trovate in una situazione difficile e non sapete quale decisione prendere, chiedetevi:



Sicurezza

Sicurezza

Per quanto riguarda il funzionamento delle nostre strutture, poniamo come valori fondamentali la salute, la sicurezza e il benessere al fine di salvaguardare il benessere di dipendenti, visitatori e collaboratori esterni, ma anche del pubblico in generale. Disponiamo di politiche e sistemi per promuovere una cultura positiva della sicurezza. Rivediamo e miglioriamo regolarmente tali politiche e sistemi, sulla base delle migliori prassi, dell’esperienza quotidiana e della consapevolezza dell’evoluzione degli standard.

La promessa più importante che possiamo fare in Smurfit Westrock è quella di lavorare in sicurezza, di prenderci cura gli uni degli altri e di tornare a casa dalle nostre famiglie e dai nostri amici sani e salvi, ogni giorno. Comunicate tempestivamente qualsiasi infortunio o condizione di lavoro non sicura. Ci attendiamo che, nello svolgimento del vostro lavoro, vi atteniate a tutte le politiche sulla sicurezza, utilizzate tutti i sistemi di sicurezza appropriati e cerchiate sempre il modo per ottimizzare i processi al fine di tutelare la salute e la sicurezza.

Atti o minacce di violenza interferiscono con il nostro impegno verso la salute e la sicurezza e non sono tollerati dalla nostra Azienda. Siate educati e rispettosi degli altri. Riferite qualsiasi atto o comportamento che minacci o danneggi in modo violento o potenzialmente violento qualsiasi dipendente.

L’abuso di sostanze influisce negativamente sulle prestazioni lavorative, crea rischi per la sicurezza e mette a repentaglio voi stessi, i vostri colleghi e gli altri; esigiamo pertanto in tutte le nostre sedi un ambiente di lavoro in cui non si abusino di sostanze. È vietato l’abuso di farmaci, alcol o sostanze controllate e l’uso di droghe illegali sul posto di lavoro o altrove che influisca sullo svolgimento delle proprie mansioni.

 **Politica**



Cosa fare se si riscontra un potenziale pericolo per la sicurezza, senza che tuttavia sembri molto grave?

Ogni problema riguardante la sicurezza deve essere risolto immediatamente. Se non si può affrontare e risolvere il problema autonomamente, è necessario segnalarlo immediatamente al proprio responsabile.



Cosa fare se ci si accorge che un proprio superiore prende scorciatoie nello svolgimento del proprio lavoro che paiono poco sicure?

Ogni dipendente deve intervenire per fermare i comportamenti non sicuri. È necessario spiegare al superiore ciò che si è osservato manifestando la propria preoccupazione per la sua sicurezza. Se il comportamento non sicuro non cessa, è indispensabile segnalare la propria preoccupazione tramite il servizio Speak Up.



Compliance

Norme in materia di concorrenza

Lotta alla corruzione e alla concussione

Tenuta contabile e operazioni

Ambiente

Insider trading (abuso di informazioni privilegiate)

Importazione/esportazione

Norme in materia di concorrenza

La nostra politica è quella di rispettare pienamente tutti gli aspetti delle leggi locali, nazionali e internazionali in materia di concorrenza, ovunque si svolga la nostra attività. Puntiamo a un mercato globale equo e aperto e sappiamo che il nostro vantaggio competitivo si ottiene attraverso la fornitura di prodotti e servizi eccellenti e mai adottando pratiche commerciali non etiche o illegali.

Confidiamo che trattiate i nostri clienti in modo leale e onesto e illustriate termini e condizioni di vendita in modo preciso. Non intraprendete mai pratiche commerciali ingannevoli o sleali, tra cui manipolazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate, travisamento dei fatti o qualsiasi altra pratica commerciale sleale.

Ci teniamo sempre aggiornati sulle leggi in materia di concorrenza incidono sulla nostra condotta aziendale. Non partecipate mai a discussioni sui seguenti argomenti non stabilite accordi al riguardo:

- Fissazione di prezzi o termini relativi ai prezzi di prodotti o servizi;
- condivisione di piani di marketing o aziendali, tra cui:
 - livelli di produzione,
 - livelli di scorte,
 - processi produttivi,
 - utilizzo di materie prime,
 - fonti di approvvigionamento;
- ripartizione di clienti, mercati o territori; limitazione della disponibilità di prodotti o servizi.

Le leggi in materia di concorrenza sono complesse e la loro violazione è pesantemente sanzionata. Per qualsiasi domanda o dubbio, consultatevi con i vostri responsabili di zona o di divisione. Siate vigili e riferite qualsiasi sospetto di comportamento anticoncorrenziale al responsabile dell'Ufficio legale del Gruppo.



Politica



Cosa fare se si sta partecipando a un evento, ad esempio una riunione tra associazioni di categoria, e un concorrente vuole parlare di politiche di fissazione dei prezzi o di strategie di vendita?

È indispensabile astenersi dal partecipare a qualsiasi discussione che affronti argomenti sulla concorrenza. Talvolta una conversazione o una discussione molto informale può portare a una violazione delle leggi in materia di concorrenza. Il comportamento migliore è quello di avvisare il concorrente che non si intende parlare dell'argomento e quindi di lasciare immediatamente la riunione segnalando l'accaduto.

Lotta alla corruzione e alla concussione

La corruzione e la concussione sono vietate. Ci atteniamo a tutte le leggi contro la corruzione e la concussione vigenti nei Paesi in cui svolgiamo la nostra attività, non solo perché è un nostro dovere legale, ma anche perché corrobora il nostro impegno a operare attività in modo etico e onesto.

In veste di dipendenti, non potete:

- offrire, promettere o dare, direttamente o indirettamente, un pagamento, un regalo, un intrattenimento o altra cosa di valore (a) per ottenere o mantenere un affare o per assicurarvi un indebito vantaggio o (b) a un rappresentante o funzionario pubblico allo scopo di esercitare un'influenza impropria;
- Accordarvi per ricevere, accettare, ottenere o richiedere, direttamente o indirettamente, un pagamento, un regalo, un intrattenimento o altra cosa di valore in cambio di un vantaggio commerciale o di un favore a un'altra persona od organizzazione (ad esempio, concessione di contratti, offerte di lavoro, ecc.);
- offrire un regalo, un corrispettivo o un vantaggio a qualcuno sapendo che sarà utilizzato per facilitare un reato ai sensi di qualsiasi legislazione del vostro Paese o di altri Paesi;
- consentire a qualcuno che lavora per conto dell'Azienda (compresi consulenti, fornitori e altre terze parti) di commettere uno qualsiasi degli atti vietati di cui sopra.

La legislazione contro la corruzione è particolarmente rigorosa in caso di corruzione di funzionari pubblici e di violazioni che possano esporvi o esporre l'Azienda a pesanti sanzioni. Indipendentemente dalle prassi locali o di altre società, è necessario evitare comportamenti anche solo apparentemente inappropriati. Garantite un'adeguata due diligence di tutti i fornitori e i partner che agiscono per nostro conto con funzionari pubblici in luoghi a rischio di corruzione.

La presente politica non vieta di offrire ospitalità, purché entro limiti ragionevoli e per scopi legittimi come, ad esempio, il consolidamento dei rapporti con i clienti. Qualsiasi regalo deve essere appropriato nella forma e nel prezzo. È possibile accettare regali di modico valore a fini promozionali.



Politica



Ogni volta che ci si reca nell'ufficio di un funzionario pubblico, vengono richiesti ulteriori documenti per il rilascio di un permesso. Alla fine il funzionario dice: "Mi mandi il suo agente e risolveremo rapidamente la questione". Cosa fare?

Al funzionario va risposto che non c'è bisogno di un agente in quanto si è un rappresentante dell'Azienda e che si è in grado di garantire il rispetto di qualsiasi requisito. In alcune regioni non è raro che le tangenti vengano segretamente concordate utilizzando agenti che non forniscono alcun servizio commerciale legittimo.



Cosa fare se un venditore con il quale si è collaborato per molti anni propone una "provvigione" in cambio della garanzia di un contratto pluriennale per la sua azienda?

L'offerta va rifiutata. Questa "provvigione" è una forma alternativa di corruzione o concussione, entrambe immorali e potenzialmente illegali. È necessario informare della proposta anche il proprio responsabile e l'Ufficio legale.





Tenuta contabile e operazioni

Ognuno di noi ha l'obbligo di essere preciso e leale nella registrazione e nella tenuta dei nostri libri e registri contabili. In ogni operazione, che si tratti della redazione di una nota spese, della preparazione di un rendiconto finanziario o semplicemente della compilazione del foglio delle presenze, il principio guida deve essere l'onestà. Seguite sempre la legge e le pratiche contabili standard. Assicuratevi che la conservazione, l'archiviazione o lo smaltimento di registri e documenti sia conforme ai requisiti di legge locali. Fate attenzione ai segnali di una potenziale frode, che potrebbero includere:

- Registrazione di entrate o uscite nel periodo sbagliato
- Documenti o contratti retrodatati
- Imputazione dei costi in conto capitale come spese
- Fatture riportanti una quantità superiore a quella ordinata dal cliente
- Registrazioni non contabilizzate
- Numero eccessivo di voci di rettifica
- Rendicontazione irregolare o incompleta
- Dipendenti che vivono al di sopra delle proprie possibilità
- Violazioni della politica di approvvigionamento
- Processi di controllo sistematicamente ignorati
- Distruzione prematura o non approvata dei dati
- Pagamenti a società di comodo



Cosa fare se qualcuno del team amministrativo chiede di falsificare un registro o di fare qualcosa che si sa essere sbagliato?

È responsabilità di ogni dipendente adottare un comportamento onesto e preciso. Nessuno all'interno dell'Azienda, a nessun livello, ha il diritto di far compiere ad altri azioni illegali o non etiche. Se ci si sente sotto pressione o si riceve la richiesta di operare diversamente, segnalare le proprie preoccupazioni.



Il proprio superiore ha chiesto di spedire un ordine prima della data di spedizione richiesta dal cliente "in modo da raggiungere l'obiettivo di vendita trimestrale". L'ordine può essere spedito in anticipo?

Non è possibile spedire ordini anticipatamente, a meno che il cliente non fornisca un'autorizzazione scritta. In assenza di tale autorizzazione, l'ordine va spedito alla data richiesta dal cliente.

Ambiente

Essere buoni membri della comunità è parte integrante della strategia aziendale della nostra Azienda. Ci impegniamo ad attuare pratiche aziendali responsabili volte a proteggere l'ambiente e a promuovere i principi dell'economia circolare: utilizzare in modo efficiente le risorse naturali, prevenire l'inquinamento, promuovere il riciclaggio e ridurre al minimo i rifiuti.

Tutti i dipendenti devono essere rispettosi dell'ambiente naturale ovunque operino e devono rispettare tutte le leggi, le politiche, i permessi e i regolamenti in materia ambientale. Ci aspettiamo inoltre che i dipendenti partecipino agli sforzi per migliorare continuamente le prestazioni ambientali della nostra Azienda e che sostengano i fornitori nei loro sforzi di conformità e sostenibilità ambientale.



Politica



In una certa settimana è prevista la verifica di un prodotto che comporta l'uso di una nuova sostanza chimica. La sostanza chimica può influire sulle caratteristiche chimiche delle nostre acque reflue. Il supervisore chiede che venga modificato il programma di campionamento regolare delle acque reflue per evitare i giorni in cui verrà utilizzata la nuova sostanza chimica. Il programma va modificato?

No, non possiamo modificare i programmi di campionamento stabiliti per evitare di rilevare potenziali problemi ambientali. La manipolazione impropria dei risultati del campionamento ambientale può violare le autorizzazioni governative e comportare multe o altre sanzioni.



Si è programmato di effettuare un'ispezione ambientale un certo venerdì, come richiesto dall'autorizzazione dell'impianto. L'ispezione non è stata effettuata perché quel pomeriggio è sorto un grosso problema con un cliente. L'ispezione è stata fatta il sabato mattina. Sono passate meno di 24 ore dalla scadenza dell'autorizzazione, quindi è possibile indicare venerdì come data dell'ispezione?

No. Non retrodatiamo nessun documento ambientale né riportiamo informazioni false in tali documenti.





Insider trading (abuso di informazioni privilegiate)

In qualità di dipendenti, di tanto in tanto potreste avere accesso a informazioni materiali non di dominio pubblico o a informazioni interne sul nostro Gruppo o sui nostri titoli aziendali o su altre società con cui svolgiamo la nostra attività (come fornitori o clienti attuali o potenziali) che, se conosciute, potrebbero influenzare la decisione di qualcuno di effettuare operazioni con le azioni di una determinata società (compresa Smurfit Westrock). Esempi di informazioni materiali non di dominio pubblico o di informazioni interne possono includere previsioni di utili o perdite future, cambiamenti organizzativi, fusioni o acquisizioni pianificate, cause legali o accordi di rilievo, incidenti di cybersecurity o potenziali nuovi progetti di una certa rilevanza.

L'insider trading è illegale. Avete la responsabilità di astenervi dal divulgare e di mantenere riservate le informazioni materiali non di dominio pubblico o le informazioni interne, di non acquistare o vendere mai titoli sulla base di tali informazioni e di non "dare suggerimenti" ad altri affinché lo facciano. Se avete domande su quali tipi di informazioni sono considerate informazioni materiali non di dominio pubblico o informazioni interne, parlatene con il vostro superiore, con i responsabili di zona o di divisione o con il Segretario del Gruppo (o con un suo incaricato). Per ulteriori informazioni è possibile consultare la politica sui titoli e sull'insider trading dell'Azienda.



Politica



Se un collega dovesse venire a conoscenza, tramite il proprio lavoro, che uno dei fornitori di Smurfit Westrock sta per stipulare un grosso contratto e dovesse condividere tale informazione, sarebbe corretto acquistare qualche azione del fornitore in questione?

No. Le informazioni condivise, se non ancora divulgate pubblicamente, sono informazioni materiali non di dominio pubblico e non è possibile utilizzarle per negoziare l'acquisto di titoli di tale fornitore. Nel formulare questo "suggerimento", il collega potrebbe aver commesso una forma di abuso di informazioni privilegiate.



Per caso si è vista una nota interna che descriveva un nuovo contratto molto importante in fase di firma con un cliente quotato in borsa. Non si ha alcun ruolo nel progetto. Se si acquistano azioni del cliente sulla base di tale informazione, si potrebbe essere coinvolti in un'attività di insider trading?

Sì, se l'informazione relativa al contratto è un'informazione materiale non di dominio pubblico o un'informazione interna.



Importazione/ esportazione

Le leggi su importazione ed esportazione regolano dove e con chi è possibile condurre trattative.

Sappiamo che la nostra capacità di esportare i nostri prodotti è un privilegio, non un diritto, e che le violazioni possono incidere in modo significativo sulle nostre attività.

Se gestite la movimentazione di prodotti o servizi tra le frontiere internazionali, è vostra responsabilità conoscere e rispettare tutte le leggi applicabili su importazione/esportazione, le normative e le restrizioni dei Paesi in cui operate. Le sanzioni sono misure restrittive imposte a prodotti, persone, entità, governi o Paesi specifici. In molti casi, la violazione di una sanzione è un reato penale, punibile con la reclusione e con pesanti ammende.

 **Politica**

Comportamenti etici

Conflitti di interesse

Regali e intrattenimento

Riservatezza

Privacy

Patrimonio dell'Azienda

Cittadinanza sociale

Diversità

Rapporti con le comunità locali

Attività politiche

Gestione dei prodotti

Segnalazioni

Divieto di ogni forma di ritorsione

Deroghe

Conflitti di interesse

Siamo tenuti ad agire nel migliore interesse della nostra Azienda. Può insorgere in conflitto quando voi (compresi i vostri familiari più stretti) intraprendete attività commerciali o finanziarie con fornitori, clienti o concorrenti che potrebbero interferire - o sembrare interferire - con le vostre decisioni in qualità di dipendenti di Smurfit Westrock. I conflitti di interesse sono vietati.

Abbiamo il dovere, nei confronti dei nostri azionisti, della nostra Azienda e di ognuno di noi, di prendere decisioni nel migliore interesse dell'Azienda. Non è consentito intraprendere azioni a vantaggio di un dipendente o di amici o familiari che possano potenzialmente interferire con gli interessi dell'Azienda.

Siete responsabili di comprendere ed evitare situazione che possano far nascere conflitti d'interesse. Nonostante non sia possibile elencare ogni situazione che potrebbe creare un conflitto d'interesse, esistono alcuni settori in cui normalmente ciò si verifica:

- **Interessi finanziari.** Può insorgere un conflitto se siete responsabili delle decisioni di approvvigionamento o di selezione di uno dei nostri clienti o fornitori e avete un interesse finanziario o personale nei confronti di quel cliente o fornitore o di uno dei suoi concorrenti. Gli interessi finanziari o personali possono includere prestiti a voi concessi o garanzie dei vostri obblighi.
- **Interessi patrimoniali.** Può altresì insorgere un conflitto se avete un interesse patrimoniale rispetto a proprietà immobiliari, locazioni, brevetti o altri beni in cui l'Azienda potrebbe avere un interesse.
- **Interessi di terze parti.** Anche agire come agenti di terze parti (clienti, fornitori, consulenti, ecc.) nelle operazioni che coinvolgono l'Azienda può creare un conflitto.
- **Rapporti familiari.** Lavorare con un familiare può dar luogo conflitti reali o percepiti, soprattutto se le funzioni svolte o la divisione dei compiti interferiscono con un processo decisionale obiettivo.
- **Regali.** Ricevete un pagamento, un compenso, un regalo di valore, un'ospitalità insolita, un intrattenimento lussuoso o un altro favore da un'organizzazione o una persona che fa affari o è in concorrenza con Smurfit Westrock.
- **Attività esterne.** Può verificarsi un conflitto quando accettate di ricoprire la carica di amministratore o qualsiasi altro ruolo chiave in un'azienda che è in concorrenza con Smurfit Westrock o che è, o cerca di essere, uno dei nostri clienti, fornitori o concorrenti.

Se voi o un vostro parente stretto state pensando a un'attività o a un'operazione che potrebbe far pensare a un conflitto di interessi, dovete rivelare e risolvere il potenziale conflitto. Con una comunicazione tempestiva e completa, si possono mettere in atto misure di salvaguardia per evitare il conflitto. Se il conflitto non può essere evitato, l'attività non può proseguire.



Cosa fare se un proprio familiare è il titolare di un'azienda che rifornisce Smurfit Westrock?

È necessario parlarne con il proprio responsabile. Potrebbe insorgere un conflitto d'interesse nel caso in cui si ricopra un ruolo decisionale rispetto al contratto con tale fornitore o qualora si è incaricati dei pagamenti o dell'approvazione dei pagamenti a tale società.



Un fornitore di Smurfit Westrock si offre di installare alcune migliorie a casa di un dipendente proponendo un prezzo notevolmente scontato. Il dipendente può accettare?

No. Può essere accettabile ingaggiare il fornitore al normale prezzo di mercato, ma il forte sconto offerto personalmente può rappresentare un conflitto di interessi. Anche a un prezzo normale, l'utilizzo di questo fornitore rappresenterebbe un conflitto se il dipendente dovesse essere un supervisore del fornitore per l'Azienda. Esaminare sempre i potenziali conflitti con il proprio supervisore.

Regali e intrattenimento

Regali, pasti e intrattenimenti possono favorire correttamente i rapporti commerciali basati sulla buona volontà e sulla fiducia. In alcune circostanze, tuttavia, possono influenzare la nostra obiettività o creare l'impressione di un comportamento improprio se giudicati lussuosi o se offerti di frequente.

Offriamo o accettiamo solo regali, pasti e intrattenimenti di modico valore, offerti apertamente e che possano influenzare una decisione aziendale. È importante conoscere e attenersi alle regole su offerte di omaggi e intrattenimenti.

Potete offrire o accettare omaggi oppure offrire intrattenimenti che:

- siano per un fine aziendale legittimo, approvato e il cui valore non sia eccessivo
- siano coerenti con le comuni prassi commerciali locali;
- non siano offerti, direttamente o indirettamente, in cambio di determinati vantaggi economici o azioni, e
- non mettano in imbarazzo voi o il Gruppo, se resi noti pubblicamente.

Nessun fondo o bene della Società può essere erogato, direttamente o indirettamente, come pagamento a un funzionario pubblico, qualunque sia lo scopo. È vietato il pagamento di tangenti o bustarelle ai dipendenti di altre aziende. Non è possibile avvalersi di una terza persona per fare qualcosa che sarebbe proibito fare o per mascherare una tangente come una provvigione, un rimborso, ecc. È severamente vietato dare qualsiasi cosa di valore per influenzare o compromettere l'obiettività di qualcuno nel prendere decisioni commerciali o ufficiali.



E' possibile accettare un piccolo omaggio inviato da un cliente con il logo della sua azienda quale ringraziamento per il buon rapporto di lavoro?

Sì. È possibile accettare omaggi di modico valore, a condizione che rientrino nelle comuni prassi commerciali e non siano eccessivi in termini di frequenza.



La figlia di un cliente importante andrà presto all'università. Si è pensato di omaggiarla con un tablet di qualità in modo che incominci bene. È possibile farlo?

No. Il regalo potrebbe dare l'impressione che si stia cercando di influenzare il cliente in modo improprio.



Riservatezza

Ci impegniamo a proteggere la riservatezza delle informazioni sulla nostra Azienda, i nostri dipendenti e le aziende con cui operiamo. Le informazioni riservate possono assumere la forma di: ricerche, specifiche o budget di nuovi prodotti, strategie di marketing o pubblicitarie, informazioni finanziarie non pubbliche, elenchi o file di clienti, dati sull'occupazione, sulla retribuzione o sul personale, ecc. Proteggete le informazioni riservate dell'Azienda come fareste con le vostre informazioni personali. Non rivelatele a nessuno che non sia autorizzato a conoscerle, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro, se non diversamente imposto dalla legge.

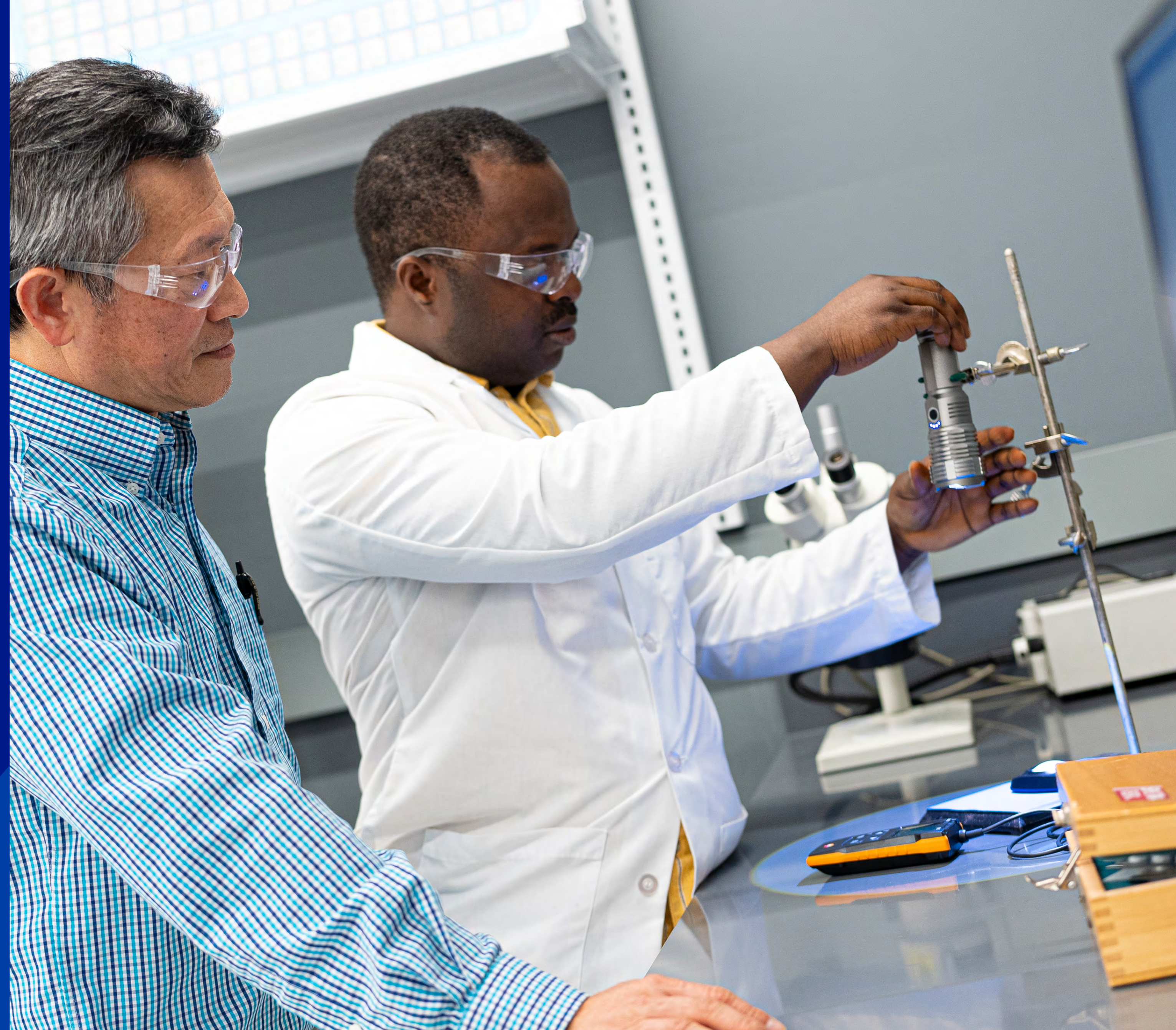
Prima di condividere le informazioni riservate (verbalmente, elettronicamente o in forma scritta), verificate di:

- essere autorizzati a divulgare tali informazioni;
- divulgarle a persone che siano autorizzate a prenderne visione;
- limitare la quantità di informazioni a quanto necessario per raggiungere lo scopo commerciale dichiarato;
- stipulare un accordo di riservatezza o privacy, se necessario, al momento della divulgazione delle informazioni a persone esterne alla nostra Azienda;
- comunicare al destinatario che le informazioni sono riservate e prestare attenzione affinché comprenda tutte le restrizioni relative al loro uso o divulgazione.

L'obbligo di protezione delle informazioni riservate è applicabile anche qualora interrompiate il rapporto di lavoro con Smurfit Westrock. Se lasciate l'Azienda, non potrete condividere informazioni riservate con il vostro nuovo datore di lavoro, né con altri.



Politica





Privacy

Rispettiamo i diritti e gli interessi in materia di privacy di chiunque, compresi dipendenti, clienti, fornitori e visitatori dei nostri siti web. Garantiamo un'adeguata protezione delle informazioni personali raccolte, conservate e utilizzate dall'Azienda. Tutti noi siamo tenuti a mantenere riservate e private le informazioni personali in conformità con tale principio e come richiesto dalle leggi vigenti.



Politica

19



L'Azienda vorrebbe testare una nuova tecnologia interessante che utilizza un sensore per raccogliere dati su come i singoli consumatori interagiscono con i prodotti confezionati dei nostri clienti. È possibile informare uno dei principali clienti di questa opportunità e organizzare un test limitato in determinate sedi?

È necessario consultare l'ufficio responsabile della privacy di Smurfit Westrock prima di avviare qualsiasi progetto che comporti la potenziale raccolta di informazioni personali relative a consumatori, dipendenti o altri. Le leggi in materia di privacy che disciplinano la raccolta e l'uso dei dati personali sono ad ampio spettro e coprono molti tipi di informazioni.



Introduzione

Sicurezza

Compliance

Comportamenti etici



Patrimonio dell'Azienda

Avete la responsabilità di utilizzare il patrimonio e i beni dell'Azienda solo per attività aziendali e non per scopi personali. Avete il dovere di promuovere gli interessi legittimi dell'Azienda quando se ne presenta l'opportunità. Il patrimonio deve essere protetto da perdite, danni e usi impropri. Il nostro patrimonio include tutto ciò che possediamo. Ad esempio:

- **Patrimonio finanziario:** Contanti, conti bancari e crediti
- **Patrimonio fisico:** Strutture, attrezzature, veicoli aziendali e scorte
- **Patrimonio tecnologico:** Hardware, software, sistemi informatici e dispositivi mobili
- **Patrimonio intellettuale:** Brevetti di cui siamo titolari, marchi commerciali, metodi e disegni, segreti commerciali e processi industriali
- **Opportunità:** Opportunità commerciali scoperte grazie all'uso di beni, informazioni o posizioni aziendali

L'obbligo di proteggere le informazioni riservate e proprietarie dell'Azienda, comprese quelle fornite da altre aziende, si estende oltre il nostro luogo di lavoro e il nostro orario lavorativo e permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Divulghiamo le informazioni proprietarie solo quando tale divulgazione è necessaria per promuovere i nostri interessi commerciali e solo in presenza di salvaguardie adeguate che ne impediscano l'uso improprio.

L'uso occasionale di beni fisici o strumenti tecnologici a titolo personale è generalmente consentito, se giustificato. Confidiamo tuttavia nel buon senso dell'utilizzatore. Non compromettete i nostri interessi, non prelevate beni dalle strutture, senza previa autorizzazione, né utilizzateli per interessi personali o di amici e familiari. L'uso da parte vostra di tali beni non dovrà mai comportare costi aggiunti importanti, interruzioni dell'attività svantaggi per l'Azienda.

Protegete i nostri sistemi informatici. Non scaricate, copiate o condividete alcun software, senza previa autorizzazione. I download non approvati possono essere illegali e possono compromettere la sicurezza dei nostri sistemi, violare le leggi sul copyright e mettere a rischio voi e l'Azienda. Prestate attenzione a evitare furti, perdite o utilizzi non autorizzati di informazioni e sistemi elettronici, garantendo fisicamente la salvaguardia delle informazioni e dell'hardware che vi è assegnato e proteggendoli dall'accesso da parte di altri.



Il design innovativo del packaging presentato a un cliente per promuovere il suo ultimo prodotto in una campagna prevista per il mese successivo è veramente entusiasmante. Si scattano alcune foto da condividere con familiari e amici intimi attraverso la propria pagina privata sui social media. È un problema?

Sì. Se l'informazione non è pubblica, deve essere trattata come informazione riservata e non può essere condivisa all'interno o all'esterno di Smurfit Westrock senza autorizzazione. In tal caso, non è consentita la divulgazione di foto a familiari e amici. Esiste anche il rischio concreto che uno dei destinatari posti le foto su un sito pubblico di social media.

Cittadinanza sociale

Ci impegniamo nella gestione dei rapporti con i colleghi, i partner commerciali e le comunità che ci ospitano in modo rispettoso e socialmente responsabile. In tutti i Paesi in cui siamo presenti, rispettiamo i principi espressi nella Dichiarazione dei diritti umani delle Nazioni Unite e i Principi e diritti fondamentali sul lavoro formulati dall'Organizzazione internazionale del lavoro.

Pertanto:

Sosteniamo la libertà di associazione. I dipendenti possono aderire a un'organizzazione sindacale e consentire al proprio rappresentante di negoziare e contrattare per loro conto.

È severamente vietata la discriminazione basata su razza, sesso, colore, origine nazionale o etnica, religione, età, orientamento sessuale, disabilità o altri status protetti dalle leggi vigenti. I comportamenti molesti od offensivi basati su qualsiasi status giuridicamente protetto sono inaccettabili.

Il lavoro minorile è per noi categoricamente vietato. Non assumeremo, in alcuna veste, persone che non abbiano raggiunto l'età in cui si conclude la scuola dell'obbligo o l'età minima stabilita per l'ingresso nel mondo del lavoro in ogni Paese in cui operiamo. Inoltre, non tratteremo consapevolmente con alcuna azienda che adotti qualsiasi forma di lavoro minorile.

Trattiamo i dipendenti in modo umano. Non tolleriamo il lavoro forzato, l'abuso fisico o qualsiasi altra forma di comportamento abusivo, sia esso rivolto ai dipendenti o a coloro con cui collaboriamo nello svolgimento della nostra attività.

Rispettiamo i contributi dei dipendenti. Operiamo come una meritocrazia. Sosteniamo l'idoneità, garantiamo riconoscimenti equi, incoraggiamo lo sviluppo personale e professionale, e promuoviamo la comunicazione efficace a ogni livello aziendale.

Garantiamo retribuzioni eque. Garantiamo che le tariffe in ogni Paese in cui operiamo corrispondano o superino lo standard minimo stabilito dal governo o dalla legislatura, e riconsideriamo stipendi e salari a intervalli regolari.

Incoraggiamo la formazione e lo sviluppo costante. Desideriamo che ogni dipendente raggiunga il proprio massimo potenziale. I dirigenti hanno l'obbligo di aiutare i dipendenti a esprimere il proprio potenziale.

Promuoviamo il coinvolgimento della comunità. Ci impegniamo a sviluppare buoni rapporti con le comunità in cui abbiamo il privilegio di operare e incoraggiamo i dipendenti a impegnarsi in attività quali donazioni di beneficenza, partecipazione a iniziative scolastiche e mentoring di piccole imprese.

Ricordate che le azioni che intraprendete per conto della nostra Azienda hanno conseguenze importanti sul nostro successo e agevolano la costruzione di un futuro non solo etico, ma anche sostenibile.



Politica

Diversità

Vogliamo che tutti coloro che lavorano per Smurfit Westrock o che collaborano con noi si sentano accettati e inclusi. Lavorando insieme, con i nostri clienti e con i partner esterni, le nostre parole e le nostre azioni fanno la differenza per chi ci circonda. Celebriamo l'ampia diversità di competenze, capacità, background, esperienze e prospettive rappresentata da ogni dipendente della nostra Azienda. Nello svolgimento delle nostre attività quotidiane sono vietate la discriminazione, le molestie, il mobbing e altre pratiche sleali. Reclutiamo, assumiamo e formiamo indipendentemente da razza, colore, sesso, orientamento sessuale, età, religione, credo, origine nazionale, disabilità o altro status legalmente protetto.

Rapporti con le comunità locali

Cerchiamo di dare il nostro contributo alle comunità dei Paesi, delle regioni e dei luoghi in cui operiamo fornendo prodotti e servizi in modo efficiente e vantaggioso e offrendo buone opportunità e condizioni di lavoro. Durante le nostre transazioni aziendali, prendiamo in considerazione anche i problemi della comunità più ampia, inclusi gli interessi internazionali, nazionali e locali.

Attività politiche

Sosteniamo il diritto di ogni individuo di partecipare ad attività civiche e politiche, che tuttavia non devono interferire con l'assolvimento delle nostre responsabilità professionali. Non è tuttavia possibile dare contributi, da o per conto dell'Azienda, a sostegno di candidati o partiti politici.



Gestione dei prodotti

Seguiamo procedure volte a garantire che i nostri prodotti di imballaggio soddisfino tutti i requisiti per gli usi e i mercati cui sono destinati. Utilizziamo buone pratiche di fabbricazione per garantire che i nostri prodotti finali abbiano una qualità costantemente uniforme e soddisfino gli standard di qualità applicabili. I rapporti di fiducia instaurati con clienti, azionisti, fornitori, autorità governative e pubblico in generale ci hanno aiutato a costruire una reputazione invidiabile per gli elevati standard dei nostri prodotti e dei servizi che li supportano.



Una catena di pizzerie desidera stampare un messaggio promozionale all'interno del coperchio delle scatole per pizza che vengono prodotte per loro. Utilizzeremo lo stesso cartone e gli stessi inchiostri precedentemente approvati per queste scatole. È dunque possibile procedere con la produzione?

No. Anche se verranno utilizzati gli stessi materiali impiegati per la normale produzione, la stampa all'interno della scatola è un nuovo uso finale che comporta il contatto diretto con gli alimenti. È necessario prima di tutto stabilire se l'inchiostro da utilizzare è sicuro per questo scopo.



Segnalazioni

Avete a disposizione varie risorse per trovare indicazioni, ottenere assistenza o sollevare una questione relativa a una potenziale violazione del Codice, a una condotta non etica, alle leggi applicabili o alle politiche di Smurfit Westrock. Tali risorse comprendono i supervisor diretti, i vostri superiori, i vertici aziendali, l'Ufficio delle risorse umane e l'Ufficio legale.

Se preferite non utilizzare queste risorse o ritenete che un problema non sia stato affrontato in modo adeguato, contattate il servizio Speak Up. Le informazioni di contatto (numeri di telefono, e-mail o pagine Internet) sono affisse in ogni struttura. Sono a disposizione madrelingua per assistere i chiamanti che non parlano inglese. I chiamanti possono restare anonimi. L'Azienda analizza con serietà tutte le segnalazioni di violazioni e ogni segnalazione viene esaminata e affrontata in modo appropriato. L'Azienda si impegna a mantenere, per quanto possibile, riservata qualsiasi segnalazione.

Sono molti i modi in cui i dipendenti in tutto il mondo possono rivolgersi al servizio Speak Up di Smurfit Westrock:

- **Telefonicamente**

Il numero verde è affisso presso la vostra sede e reperibile sull'intranet di Smurfit Westrock.

- **Per iscritto**

E-mail: speakup@smurfitwestrock.com

Pagina Internet: speakup.smurfitwestrock.com

Divieto di ogni forma di ritorsione

Come sarete tutelati se signalerete un problema?

Il nostro obiettivo è incoraggiare l'apertura e sosterrremo senza riserve i dipendenti che sollevano dubbi in base a questa politica, anche se si dovessero rivelare infondati.

In nessun caso tollereremo ritorsioni nei confronti di chiunque parli in buona fede per segnalare dubbi su comportamenti non conformi al nostro Codice di condotta, alle nostre politiche o alla legge.

Tra le forme di ritorsione rientrano il licenziamento, i provvedimenti disciplinari, le minacce o altri trattamenti sfavorevoli riconducibili alla segnalazione di un problema. Se ritenete di aver subito un trattamento di questo genere, siete invitati a informare immediatamente l'Ufficio delle risorse umane. Se il problema non viene risolto, presentate un reclamo o rivolgetevi al servizio Speak Up.

È fatto divieto assoluto ai dipendenti di minacciare o attuare qualunque forma di ritorsione nei confronti di chi effettui una segnalazione. Qualsiasi dipendente che minacci o attui ritorsioni nei confronti di un altro che abbia effettuato una segnalazione potrà essere passibile di provvedimenti disciplinari fino al licenziamento.

Nulla di quanto contenuto nel presente Codice vieta di comunicare spontaneamente con la U.S. Equal Employment Opportunity Commission, la U.S. National Labor Relations Board, la U.S. Securities and Exchange Commission o con qualsiasi altra agenzia governativa incaricata dell'applicazione delle leggi in merito a possibili violazioni di leggi o regolamenti né vieta di incassare i premi previsti per le segnalazioni dalle agenzie governative.

Deroghe

Eventuali deroghe al presente Codice saranno valutate caso per caso e sono in ogni caso sconsigliate. Le deroghe concesse ad amministratori e dirigenti esecutivi dovranno essere approvate dal Consiglio di amministrazione o da un comitato designato da quest'ultimo, mentre le deroghe concesse a qualsiasi altro dipendente dovranno essere approvate per iscritto dal Segretario del Gruppo o dal responsabile dell'Ufficio legale e dovranno essere rese note come richiesto.

Smurfit Westrock

Beech Hill
Clonskeagh, Dublino 4
Irlanda

smurfitwestrock.com

©2024 Smurfit Westrock e/o le sue affiliate. Smurfit Westrock e il logo Smurfit Westrock sono marchi di proprietà di Smurfit Westrock e/o delle sue affiliate. Tutti i diritti riservati.