

Kodex für das Geschäftsverhalten

**Einschließlich der Richtlinie für das
Aufdecken von Verstößen**

Herausragend bei Produkten, Dienstleistungen und Beziehungen



Unser Leitbild

Smurfit Kappa strebt danach, eine kunden- und marktorientierte Unternehmensgruppe zu sein, für die die Zufriedenheit der Kunden, die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Respekt für lokale Gemeinden und Umwelt, sowie die Schaffung von Werten für die Anteilseigner als untrennbar aufgefasst werden.



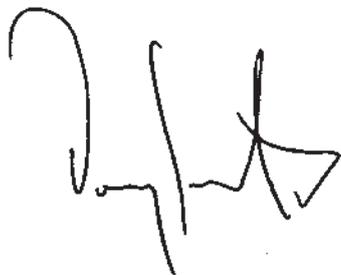
Eine Nachricht von Tony Smurfit, Group Chief Executive Officer

Als ein weltweit führender Hersteller von papierbasierten Verpackungen beschäftigt unsere Gruppe rund 46.000 Mitarbeiter in 35 Ländern. Unsere Mitarbeiter sind die Eckpfeiler unseres Unternehmens und stellen den wesentlichen Faktor dar, der uns von unseren Wettbewerbern unterscheidet. Die Art und Weise, in der wir individuell und als Gruppe agieren, zeigt, wer wir sind und was andere von uns erwarten. Unser zukünftiger Erfolg hängt davon ab, ob unsere Handlungen und Entscheidungen nicht nur rechtens, sondern auch ethisch sind.

Eine besonders wichtige Rolle dabei spielt unser Kodex für das Geschäftsverhalten, der die Zustimmung der Unternehmensleitung hat und deren volle Unterstützung genießt. Der Kodex stellt einen Leitfaden für die rechtlichen und ethischen Verpflichtungen dar, die sich für uns als Mitglieder der Smurfit Kappa-Familie ergeben. In ihm sind sämtliche Informationen und Hilfsmittel enthalten, die wir benötigen, um in unserem Arbeitsumfeld die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Integrität ist die Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters an jedem einzelnen Standort. Ich verlasse mich darauf, dass Sie mit dem Kodex und den Richtlinien unserer Gruppe vertraut sind, diese in Ihrer täglichen Arbeit anwenden und nicht zögern, Fragen zu stellen, wenn sie unsicher sind, welche Handlung die richtige ist. Der Dienst für das Aufdecken von Verstößen („Speak Up“) wurde eingeführt, damit jeder Einzelne von Ihnen die Möglichkeit hat, tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten zu melden und sich dabei unterstützt fühlt, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu haben. Sie finden alle notwendigen Details für den Dienst für das Aufdecken von Verstößen im hinteren Teil dieses Dokuments.

Vergessen Sie nicht, dass Sie durch die Einhaltung unseres Kodizes und unserer Grundprinzipien dazu beitragen können, dass andere uns nicht nur als weltweit tätigen Konzern wahrnehmen, sondern auch als Unternehmen, das ethisch einwandfrei, redlich und rechtschaffen handelt. Herzlichen Dank, dass Sie hierzu Ihren Beitrag leisten.



Group Chief Executive Officer





Inhalt

Unser Kodex: Eine Einführung	04
Unsere Grundprinzipien:	06
Einhaltung rechtlicher Vorgaben	06
Anti-Bestechung und Anti-Korruption	06
Fairer Wettbewerb und faire Handelspraktiken	08
Korrekte Buchführung und Geschäftsabwicklung	09
Verbot von Insiderhandel	10
Gesetzliche Regelungen zu Import/Export	10
Ethisches Verhalten	12
Eine vielfältige Belegschaft	12
Soziale Verantwortung	12
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	14
Schutz unserer Umwelt	15
Politische Spenden und Aktivitäten	15
Vertraulichkeit	15
Aussagen im Namen von Smurfit Kappa	16
Social Media	16
Bekenntnis zu Qualität und Service	18
Beziehungen zu lokalen Gemeinden	18
Interessenkonflikte	18
Bewirtung und Geschenke	19
Mitarbeiterkredite	20
Schutz des Vermögens der Unternehmensgruppe	20
Richtlinie für das Aufdecken von Verstößen	22
Wie und wann Sie sich „zu Wort melden“ können	24
Absicherung: Vertraulichkeit und Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen	26
Welches Verfahren wird beim Aufdecken von Verstößen angewendet?	27
So funktioniert der Dienst zum Aufdecken von Verstößen	28
Ressourcen	30

Einführung

Unser Kodex spiegelt unsere Selbstverpflichtung zu Rechtschaffenheit sowie drei Grundprinzipien wider: Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, ethisch geprägtes Verhalten und Bekenntnis zu Qualität und Service.



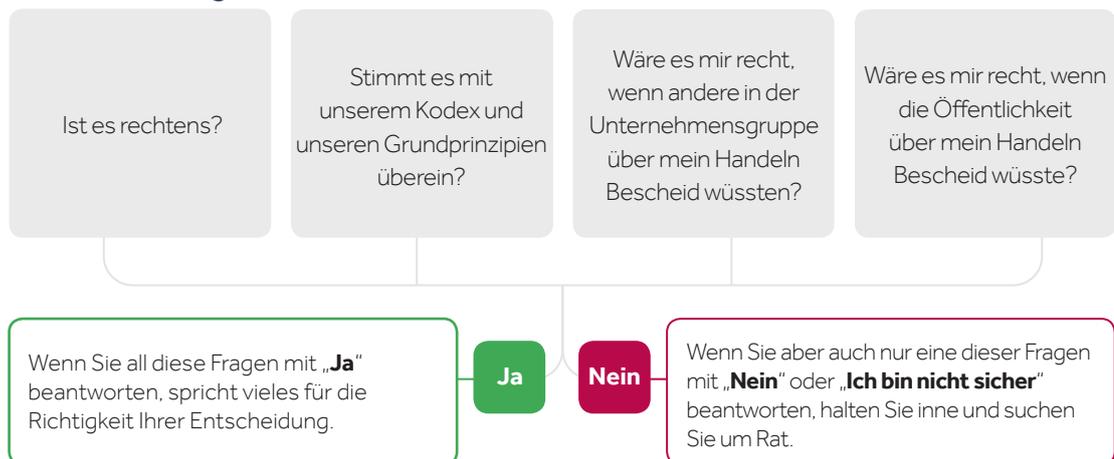
Unser Kodex

Smurfit Kappa verpflichtet sich, sämtliche Geschäftsaktivitäten in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards durchzuführen. Unser Kodex für das Geschäftsverhalten („Kodex“) spiegelt diese Standards wider und bietet jedem von uns die Informationen, die wir brauchen, um bei all unseren Produkten, Dienstleistungen und Beziehungen nach hervorragenden Leistungen zu streben.

Der Kodex gilt für die Unternehmensleitung ebenso wie für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppe der Gruppe weltweit. Außerdem halten wir es für erforderlich, dass sich alle Einzelpersonen, Rechtsträger, Vertreter oder sonstige Personen, die in unserem Namen agieren, an den Kodex halten.

Als Mitarbeiter bzw. Führungskraft der Gruppe oder eines Tochterunternehmens ist es Ihre Verantwortung, den Kodex sowie alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen einzuhalten. Wir appellieren an ihr Verantwortungsbewusstsein, Verletzungen des Kodizes zu melden. Verletzungen des Kodizes können disziplinarische Folgen haben, zu denen auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehören kann.

Wenn Sie sich in einer schwierigen Situation, die einen Verstoß gegen den Kodex beinhalten könnte, befinden und sich nicht über die richtige Entscheidung im Klaren sind, fragen Sie sich:



Obwohl der Kodex eine Vielzahl von Situationen abdeckt, denen Sie in Ihrem Arbeitsleben begegnen könnten, kann er natürlich nicht jede besondere Situation beinhalten und jede mögliche Frage beantworten. Es gibt bestimmte Personen und Richtlinien innerhalb der Gruppe, die Ihnen weiterhelfen können. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Vertreter der örtlichen Personalabteilung, Ihre lokale oder übergeordnete Führungskraft oder den Group Compliance Manager oder ein anderes Mitglied der Konzernebene, wenn Sie nicht sicher sind, welchen Weg Sie einschlagen sollen, oder wenn Sie der Meinung sind, dass unser Kodex nicht mit einem lokalen Gesetz zu vereinbaren ist. Wenn Sie sich scheuen, Ihre Bedenken jemandem bei Ihnen vor Ort mitzuteilen, und wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie unseren Dienst für vertrauliche Meldungen unter www.speakup.smurfitkappa.com nutzen.

Führungskräfte haben die zusätzliche Verantwortung, nicht nur die Einhaltung des Kodizes zu überwachen und ihn umzusetzen, sondern Führen auch durch vorbildhaftes Verhalten und Integrität. Als Führungskraft vergessen Sie bitte nicht, dass Ihr „Ton die Musik macht“. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran, helfen Sie Ihren Mitarbeitern, den Kodex zu verstehen, und ermutigen Sie sie dabei, Rat bei eventuell auftretenden Fragen oder Anliegen einzuholen.

Integrität bei der Arbeit ist die Verantwortung jedes Mitarbeiters auf jeder Ebene der Unternehmensgruppe. Niemand verfügt über die Autorität, sich über den Kodex hinwegzusetzen oder andere anzuweisen, dies zu tun.

Wenn Sie sich jemals unter Druck gesetzt fühlen, etwas zu tun, von dem Sie annehmen, dass es falsch ist, holen Sie sich unverzüglich Rat und Unterstützung. Ihre Bedenken werden immer ernst genommen und Sie stehen bei uns an oberster Stelle.

Unsere Grundprinzipien:

Einhaltung rechtlicher Vorgaben

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass der Erfolg unserer Unternehmensgruppe in der Zukunft auch von der Kenntnis der Gesetze und Vorschriften abhängt, die sich auf die Durchführung unserer Geschäfte beziehen, wo immer wir diese betreiben. Als absoluten Mindeststandard legen wir die Einhaltung gesetzlicher Regelungen fest. Wir erwarten aber, dass sich, soweit angebracht, jeder selbst höhere Standards auferlegt. Die Gruppe hat derzeit Richtlinien zu folgenden Themen:



Anti-Bestechung und Anti-Korruption



Korrekte Buchführung und Geschäftsabwicklung



Fairer Wettbewerb und faire Handelspraktiken



Verbot von Insiderhandel



Wettbewerbsrecht und Compliance-Register zu lauterem Wettbewerb



Gesetzliche Regelungen zu Import/Export

Anti-Bestechung und Anti-Korruption

Unsere Gruppe toleriert absolut keine Handlungen, von Bestechung oder Korruption. Wir halten sämtliche Anti-Korruptions-Gesetze in den Ländern ein, in denen wir tätig sind, nicht nur, weil wir gesetzlich dazu verpflichtet sind, sondern auch, weil dies unserem Bekenntnis zu einem ethisch einwandfreien, redlichen Geschäftsgebaren entspricht.

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ist es Ihnen nicht gestattet:

- Einer Person oder Organisation direkt oder indirekt einen finanziellen oder sonstigen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu erteilen, der als Bestechung ausgelegt werden könnte und diese ermutigt, der Gruppe geschäftliche Vorteile zu verschaffen.
- Auf irgendeine Weise einen unangemessenen Einfluss auf einen Beamten in Ihrem Land oder anderswo auszuüben.
- Einen finanziellen oder sonstigen Vorteil anzunehmen als Gegenleistung für die Gewährung geschäftlicher Vorteile oder Vergünstigungen an andere Personen oder Organisationen (z. B. Vertragsvergabe, Beschaffung eines Arbeitsvertrags usw.).
- Jemandem ein Geschenk, eine Gegenleistung oder einen Vorteil anzubieten, mit dem Wissen, dass dies zur Ermöglichung einer Straftat unter den Gesetzen Ihres oder eines anderen Landes eingesetzt werden wird.
- Einer im Namen der Gruppe agierenden Person (einschließlich Beratern, Lieferanten und anderen Dritten) zu erlauben, eine der oben aufgeführten verbotenen Handlungen durchzuführen.

F Was, wenn ein Lieferant, mit dem Sie seit vielen Jahren arbeiten, Ihnen einen persönlichen Anreiz dafür bietet, mit seinem Unternehmen einen mehrjährigen Vertrag abzuschließen?

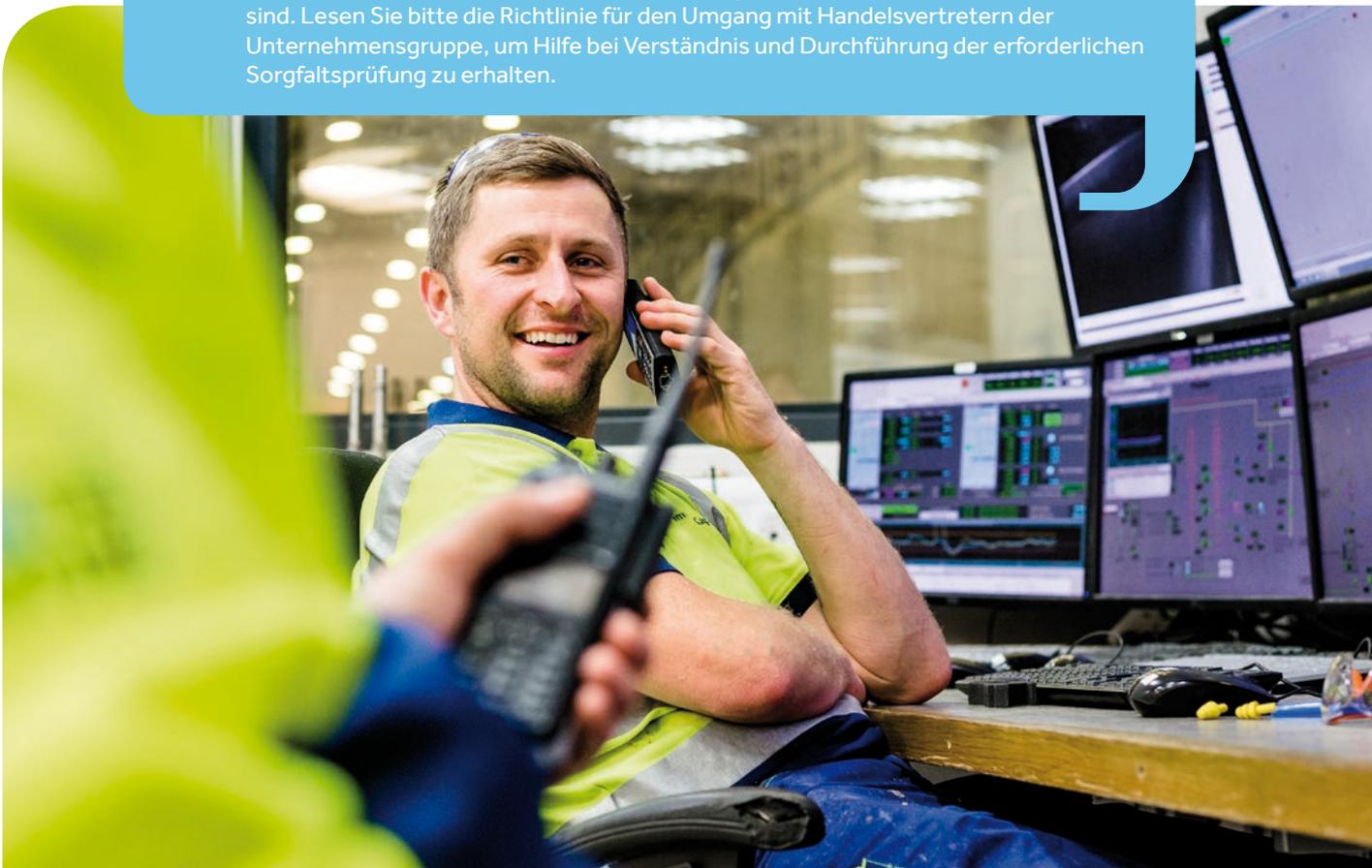
Nehmen Sie ein solches Angebot auf keinen Fall an. Solch eine „Provision“ für geschäftliche Leistungen ist nur ein anderes Wort für Schmiergeld oder Bestechung und ist in jedem Fall ethisch fragwürdig und möglicherweise auch gesetzeswidrig. Sie sollten auch Ihren direkten Vorgesetzten wissen lassen, dass ein solches Angebot unterbreitet wurde.

Die Anti-Bestechungs-Gesetze sind besonders streng in Fällen, in denen in- oder ausländischen Staatsbeamten Bestechungsgelder angeboten werden. Verstöße können schwerwiegende Strafen sowohl für Sie als auch für die gesamte Unternehmensgruppe zur Folge haben. Egal, was auf lokaler Ebene üblich ist oder was andere Unternehmen tun – vermeiden Sie alles, was auch nur den Anschein des Unlauteren erweckt. Vergessen Sie nicht: „Schon der Anschein wird als Realität gesehen.“

Durch diese Richtlinie wird nicht das Anbieten von angemessener Bewirtung zu legitimen Geschäftszwecken – etwa zum Aufbau von Kundenbeziehungen – verboten. Alle Geschenke müssen in Bezug auf Form und Preis angemessen sein. Werbegeschenke mit einem niedrigen Wert dürfen angenommen werden. Wenn Sie sich in Bezug auf einen Aspekt dieser Richtlinie mal nicht sicher sein sollten, wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Personalvertreter.

F Wenn einer unserer Handelsvertreter versucht, einen Einkaufsleiter eines Kunden zu bestechen, kann dann die Unternehmensgruppe zur Verantwortung gezogen werden, auch wenn wir davon nichts gewusst haben?

Ja. Unsere Unternehmensgruppe kann für alle Bestechungsversuche zur Verantwortung gezogen werden, die von Dritten in unserem Namen durchgeführt werden – egal, ob dies mit unserem Wissen geschieht oder nicht. Deshalb ist es wichtig, dass wir die Dritten kennen, die für uns arbeiten, und darauf vertrauen können, dass deren Geschäftspraktiken und -beziehungen transparent und ethisch einwandfrei sind. Lesen Sie bitte die Richtlinie für den Umgang mit Handelsvertretern der Unternehmensgruppe, um Hilfe bei Verständnis und Durchführung der erforderlichen Sorgfaltsprüfung zu erhalten.



Fairer Wettbewerb und faire Handelspraktiken

Einer unserer Grundsätze lautet, alle Anforderungen der lokalen, nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze lückenlos einzuhalten, wo wir geschäftlich aktiv sind. Wir verlangen einen fairen und freien globalen Markt mit gleichen Wettbewerbsbedingungen für alle, und sind uns bewusst, dass wir unsere Vorteile im Wettbewerb durch herausragende Produkte und Serviceleistungen erreichen, niemals aber durch den Einsatz unmoralischer oder gesetzeswidriger Geschäftspraktiken.

Wir verlassen uns auf Sie, dass Sie unsere Kunden fair und redlich behandeln und mit ihnen unsere Verkaufsbedingungen mit Sorgfalt erörtern. Beteiligen Sie sich niemals an irreführenden oder unlauteren Handelspraktiken (einschließlich falscher oder irreführender Werbung, falscher Rechnungslegung, Schlechtmachen von Wettbewerbern oder Industriespionage).

F Was, wenn Sie eine Veranstaltung, wie z. B. die Konferenz eines Branchenverbands, besuchen und dort ein Wettbewerber Preisbildungspolitik oder Verkaufsstrategien besprechen möchte?

Beteiligen Sie sich niemals an Diskussionen über Angelegenheiten, die den Wettbewerb betreffen. Auch ein sehr informelles Gespräch könnte unter Umständen zu einem Verstoß gegen die Kartellgesetze führen. Am besten weisen Sie in einem solchen Fall Ihren Wettbewerber darauf hin, dass Sie zu einer Diskussion über dieses Thema nicht bereit sind, verlassen dann umgehend die Konferenz und kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre lokale Führungskraft bzw. eine Führungskraft auf Divisionsebene oder den Group General Counsel, um den Vorfall zu melden.

Seien Sie auch im Umgang mit unseren Wettbewerbern fair und redlich. Lassen Sie sich niemals auf Gespräche oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern zu folgenden Themen ein:

- ✓ **Festsetzung von Preisen oder preisbezogene Konditionen für Produkte oder Dienstleistungen**
- ✓ **Preisgeben von Marketing- oder Geschäftsplänen, einschließlich:**
 - Produktionsvolumen,
 - Inventarbestände,
 - Produktionsverfahren,
 - Einsatz von Rohmaterialien
 - und/oder Beschaffungsquellen usw.
- ✓ **Aufteilen von Kunden, Märkten oder Gebieten oder Einschränkung der Verfügbarkeit von Produkten oder Dienstleistungen.**

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind äußerst weitreichend und kompliziert und Verstöße dagegen sind schwerwiegend. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, ziehen Sie Ihre Führungskräfte vor Ort bzw. auf Divisionsebene zu Rate. Weitere Informationen erhalten Sie vom Group General Counsel.

Wettbewerbsrecht und Compliance-Register zu lauterem Wettbewerb

Smurfit Kappa hat Verfahren und Richtlinien für alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit lauterem Wettbewerb und Handelspraktiken. Weitere Informationen erhalten Sie in unserem Compliance-Register zum Wettbewerbsrecht im Smurfit Kappa-Intranet.

„Wir benötigen einen fairen und offenen globalen Markt“

Seien Sie auch im Umgang mit unseren Handelspartnern fair und ehrlich. Wenden Sie niemals unterschiedliche Bedingungen auf gleichwertige Transaktionen mit anderen Handelspartnern an, sodass diese einen Wettbewerbsnachteil erleiden.

Missbrauchen Sie niemals eine dominante Marktposition. Generell liegt eine dominante Position laut Gesetz dann vor, wenn Sie in der Lage sind, zu handeln, ohne zunächst die Reaktion Ihrer Kunden oder Konkurrenten zu bedenken,

z. B. wenn Sie Ihre Preise erhöhen können, weil Sie wissen, dass Ihre Kunden nur wenige alternative Beschaffungsquellen und somit kaum eine andere Wahl haben, als den erhöhten Preis zu bezahlen. Sie verstoßen nicht gegen das Wettbewerbsrecht, wenn Sie durch die starke Wettbewerbsfähigkeit Ihres Geschäfts weniger effizienten Konkurrenten Umsätze abspenstig machen – in diesem Fall findet einfach ein effektiver Wettbewerb statt.

Die Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind äußerst komplex und Verstöße dagegen sind schwerwiegend. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, ziehen Sie Ihre Führungskräfte vor Ort bzw. auf Abteilungsebene zu Rate. Seien Sie wachsam und melden Sie es dem Group General Counsel, wenn Sie wettbewerbschädliches Verhalten vermuten. Weitere Informationen erhalten Sie vom General Counsel der Gruppe.

Korrekte Buchführung und Geschäftsabwicklung

Jeder von uns ist dazu verpflichtet, Aufzeichnungen für unsere Buchhaltung und Geschäftsbücher korrekt und ordentlich vorzunehmen. Behandeln Sie jeden Geschäftsvorfall - sei es das Einreichen eines Spesenberichts, die Aufstellung eines Finanzberichts oder das Ausfüllen Ihres Arbeitszeitnachweises - ehrlich und vollständig. Halten Sie sich stets an das Gesetz, die standardmäßigen buchhalterischen Praktiken und die Richtlinie für die finanzielle Berichterstattung. Letztere finden Sie in unserem Intranet oder Sie fragen Ihren direkten Vorgesetzten nach einer Kopie.

F Was, wenn jemand aus dem Managementteam Sie bittet, eine Aufzeichnung zu fälschen oder etwas anderes zu tun, von dem Sie wissen, dass es falsch ist?

Sie haben die Verantwortung, ehrlich und korrekt zu handeln. Niemand innerhalb der Unternehmensgruppe hat die Autorität, Sie zu einer rechtswidrigen oder unethischen Handlung zu bewegen. Wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, eine solche Handlung zu begehen, kontaktieren Sie Ihre Führungskraft im Betrieb oder auf Divisionsebene oder folgen Sie der Berichtslinie des Unternehmens. Wenden Sie sich zum Beispiel an den Finanzcontroller der Gruppe und teilen Sie Ihre Bedenken mit. Sollten Sie jemals unsicher sein, wen Sie ansprechen sollen, wenden Sie sich an den Vertreter Ihrer lokalen Personalabteilung.

Folgen Sie in jedem Fall den Richtlinien der Unternehmensgruppe und lokalen gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf Führung, Archivierung und Entsorgung von Aufzeichnungen und Dokumenten. Achten Sie darauf, niemals Informationen zu entsorgen, die in einem Gerichtsverfahren relevant sind (oder sein könnten), ohne die ausdrückliche Zustimmung des Group General Counsel. Wenn Sie unsicher sind, ob Informationen für ein Gerichtsverfahren relevant sein könnten, fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder den Group Legal Counsel.

Verbot von Insiderhandel

Als Angestellter haben Sie unter Umständen Zugang zu öffentlich nicht einsehbaren Informationen („Insider-Informationen“) über unsere Unternehmensgruppe oder andere Unternehmen, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten (z. B. bestehende oder potenzielle Lieferanten oder Kunden), die bei Bekanntwerden eine Person dahingehend beeinflussen könnten, Aktien eines Unternehmens zu kaufen, zu verkaufen oder zu behalten. Zu Insider-Informationen können beispielsweise auch Informationen gehören, wie: für die Zukunft zu erwartende Einnahmen oder Verluste, organisatorische Veränderungen, geplante Fusionen oder Käufe von Unternehmen, bedeutungsvolle Gerichtsverfahren oder außergerichtliche Einigungen, neue Projekte, die in Erwägung gezogen werden, usw.

F Falls ein Kollege/eine Kollegin im Laufe seiner Arbeit erfährt, dass einer der Lieferanten von Smurfit Kappa den Zuschlag für einen großen Auftrag erhalten wird und diese Informationen an Sie weitergibt – dürfen Sie dann Aktien am Unternehmen des Lieferanten erwerben?

Nein. Die weitergegebenen Informationen – soweit sie noch nicht öffentlich gemacht wurden – stellen wesentliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen dar. Sie sollten auf Basis dieser Informationen keine Anteile am jeweiligen Unternehmen erwerben. Durch die Weitergabe dieses „Tipps“ hat Ihr Kollege/Ihre Kollegin unter Umständen bereits eine Form des Insiderhandels begangen.

Insiderhandel ist gesetzeswidrig. Sie haben die Verantwortung, Insider-Informationen zu schützen und niemals Aktien auf Basis solcher Informationen zu erwerben oder zu verkaufen oder solche Informationen als „Tipps“ an Dritte weiterzugeben, damit diese entsprechend handeln können. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Arten von Informationen als Insider-Informationen gelten, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihre Führungskraft im Betrieb oder auf Divisionsebene bzw. den Group Company Secretary. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem SKG plc Handelskodex, oder bitten Sie Ihren direkten Vorgesetzten um eine Kopie.

Gesetze bezüglich Import/Export

Gesetze bezüglich Import und Export regeln, wo und mit wem wir Geschäfte machen dürfen. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die Möglichkeit, unsere Produkte zu exportieren, eine Ehre und kein Recht darstellt, und dass Verstöße gegen die entsprechende Gesetzgebung unsere geschäftliche Handlungsfähigkeit ernsthaft beeinträchtigen können.

Wenn Sie daran beteiligt sind, Produkte oder Dienstleistungen über internationale Grenzen hinweg verfügbar zu machen, liegt es in Ihrer Verantwortung, über alle relevanten Export-/Importgesetze, Regelungen und Einschränkungen in dem Land (oder den Ländern) Bescheid zu wissen, in denen Sie tätig sind. Export- und Importkontrollen können kompliziert sein. Wenn Sie Fragen haben, ziehen Sie bitte Ihren Manager auf Divisionsebene zu Rate oder holen Sie sich Unterstützung auf Gruppenebene. Sanktionen sind restriktive Maßnahmen, die gegen bestimmte Personen, Unternehmen, Regierungen und/oder Länder ergriffen werden. In vielen Fällen stellt der Verstoß gegen eine Sanktion eine Straftat dar, die mit einer Freiheitsstrafe und/oder hohen Geldstrafen geahndet werden kann. Export- und Importkontrollen können komplex sein. Wenn Sie Fragen haben, ziehen Sie bitte Ihre Abteilungsleiter oder die entsprechenden Gruppenressourcen in unserem Intranet zu Rate, oder bitten Sie Ihren direkten Vorgesetzten um eine Kopie.



Die Umsetzung unserer Prinzipien in die Praxis:

- Üben Sie niemals eine Bestechung aus, nehmen Sie niemals eine an und gestatten Sie es niemals anderen, für Sie eine Bestechung vorzunehmen.
- Halten Sie sich an Kartell- und Wettbewerbsgesetze - tragen Sie Ihren Teil zu fairen Wettbewerbsbedingungen bei.
- Seien Sie bei all Ihren Geschäftsvorgängen und Aufzeichnungen korrekt, ordentlich und vollständig.
- Führen Sie keine geschäftlichen Handlungen auf Basis von Insider-Informationen durch und geben Sie solche Informationen auch nicht als Tipps an andere weiter.
- Vergewissern Sie sich, alle Import- und Exportregelungen zu kennen und einzuhalten, die in dem Land (oder den Ländern) gelten, in denen Sie geschäftlich tätig sind.

Unsere Grundprinzipien: Ethisches Verhalten

Wir pflegen einen persönlichen Verhaltensstandard, der auf Respekt und Fairness beruht und bei dem die kompromisslose Rechtschaffenheit und Redlichkeit einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters außer Frage steht.



Eine vielfältige Belegschaft



Politische Spenden und Aktivitäten



Soziale Verantwortung



Vertraulichkeit



Gesundheit und Arbeitsschutz



Aussagen im Namen von Smurfit Kappa



Schutz unserer Umwelt



Social Media

Eine vielfältige Belegschaft

Wir begrüßen die breit gefächerte Palette von Fähigkeiten, Wissen und Können, Erfahrungen und Sichtweisen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Unternehmensgruppe einbringen. Deshalb dulden wir keinerlei Diskriminierung, Schikane, Mobbing oder andere ungerechte Praktiken bei der Durchführung unserer täglichen Geschäfte. Bei uns werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, beschäftigt und ausgebildet ohne Rücksicht auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion, Glaubensbekenntnis, nationale Herkunft, Behinderung oder einen anderen gesetzlich geschützten Status in den Ländern, in denen unsere Gruppe Geschäfte betreibt.

Soziale Verantwortung

Wir bekennen uns, Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und Gemeinden auf respektvolle und gesellschaftlich verantwortliche Weise zu führen. Wir halten uns an die Prinzipien, die in der Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie in den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation dargelegt sind, in allen Ländern, in denen wir vertreten sind oder dies in Zukunft sein werden.

Das bedeutet:

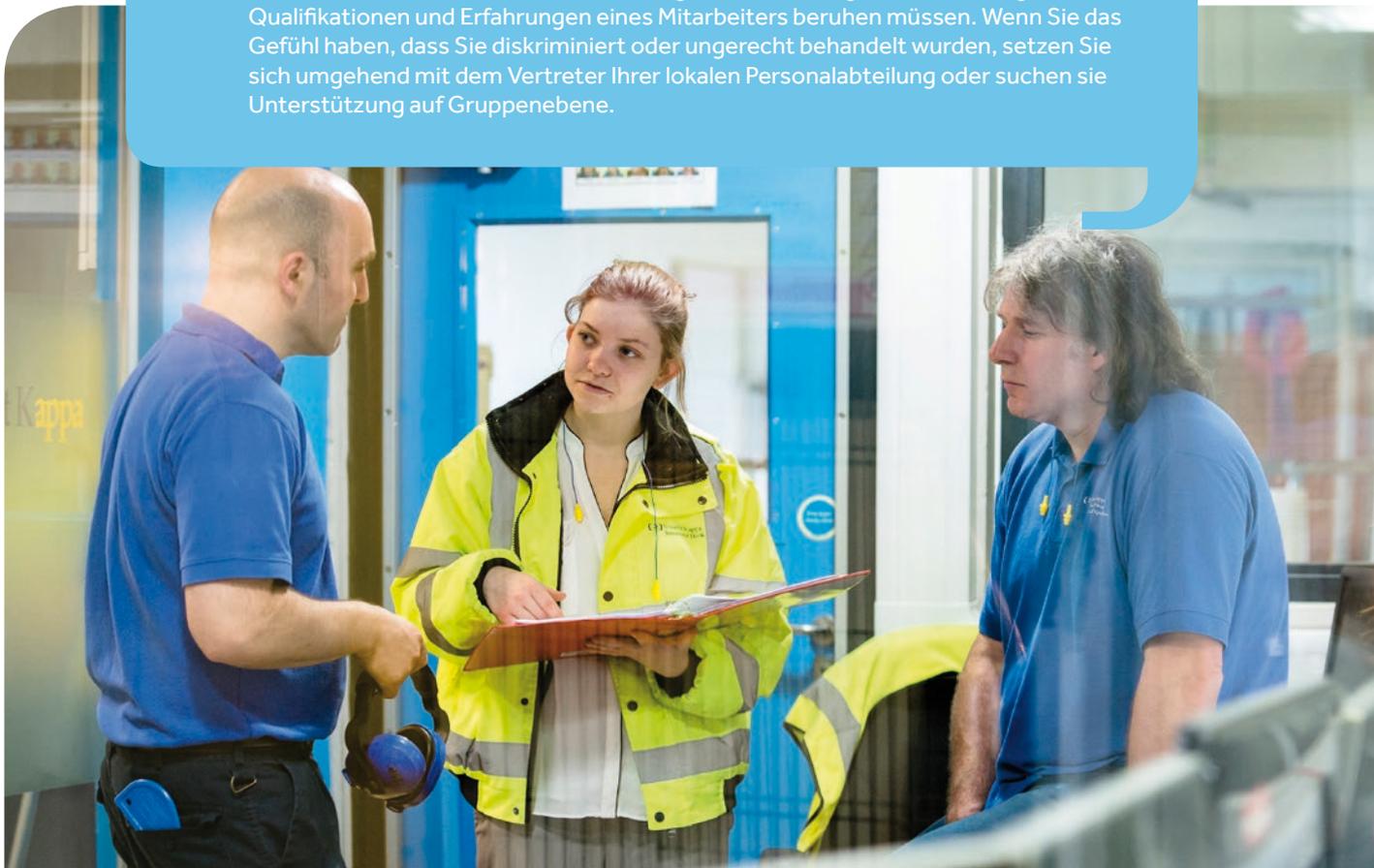
- ✔ **Wir unterstützen die Vereinigungsfreiheit.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden bzw. zu bleiben und es ihren Vertretern zu gestatten, für sie zu verhandeln.
- ✔ **Wir verbieten Kinderarbeit.** Wir beschäftigen niemanden, in keiner Funktion und in keinem der Länder, in denen wir auftreten, der noch im vorgeschriebenen schulpflichtigen Alter ist bzw. das Mindestalter für die Arbeitsaufnahme noch nicht erreicht hat. Darüber hinaus unterhalten wir auch wissentlich keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, die Kinderarbeit einsetzen.

- ✓ **Wir behandeln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf menschenwürdige Weise.** Wir billigen (oder tolerieren) keine Zwangsarbeit, körperliche Misshandlung oder jegliche andere Form von Missbrauch, weder an unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch an denen, mit denen wir geschäftliche Beziehungen unterhalten.
- ✓ **Wir respektieren die Beiträge unserer Mitarbeiter.** Wir operieren als leistungsorientiertes Unternehmen. Wir fördern auf Basis von Eignung, belohnen gerecht und fördern die persönliche und berufliche Entwicklung sowie effiziente Kommunikation auf jeder Ebene des Unternehmens.
- ✓ **Wir bieten angemessene Entlohnung.** Wir stellen sicher, dass die Entlohnung in jedem Land, in dem wir tätig sind, dem von der jeweiligen Regierung oder Gesetzgebung definierten Mindestsatz entspricht oder diesen übersteigt, und überprüfen unsere Gehalts- und Lohnsätze regelmäßig.
- ✓ **Wir fördern die laufende Weiterbildung und Entwicklung.** Wir wollen, dass all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr höchstes Potenzial erreichen. Führungskräfte sind verpflichtet, Ihnen dabei zu helfen, Ihr Potenzial auszuschöpfen.
- ✓ **Wir fördern kommunales Engagement.** Wir bekennen uns, gute Beziehungen zu den Gemeinden zu unterhalten, in denen wir tätig sein dürfen, und ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, karitative Organisationen zu unterstützen, sich an Schulinitiativen zu beteiligen, als Mentoren für kleinere Unternehmen tätig zu werden usw.

Vergessen Sie nicht, dass die Handlungen, die Sie im Namen der Unternehmensgruppe vornehmen, tiefgreifende Auswirkungen auf unseren Erfolg haben können und uns helfen, nicht nur eine moralisch einwandfreie, sondern auch eine nachhaltige Zukunft aufzubauen. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Erklärung zur sozialen Verantwortung in unserem Intranet oder Sie bitten Ihren direkten Vorgesetzten um eine Kopie.

F Was sollten Sie zu tun, wenn Sie das Gefühl haben, aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer ethnischen Herkunft, Ihrer Religion oder einer anderen persönlichen Eigenschaft übergangen worden zu sein?

Wir erwarten, dass Personalentscheidungen auf den Fähigkeiten, Leistungen, Qualifikationen und Erfahrungen eines Mitarbeiters beruhen müssen. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie diskriminiert oder ungerecht behandelt wurden, setzen Sie sich umgehend mit dem Vertreter Ihrer lokalen Personalabteilung oder suchen sie Unterstützung auf Gruppenebene.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir halten in all unseren Betrieben bewährte Standards beim Gesundheits- und Arbeitsschutz ein, um das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Besucher, Lieferanten und der Öffentlichkeit zu schützen. Wir haben Richtlinien und Systeme implementiert, mit denen eine positive Sicherheitskultur gefördert werden soll. Diese werden regelmäßig auf Basis bewährter Vorgehensweisen sowie unter Einbeziehung alltäglicher Erfahrungswerte und der Erkenntnis sich ändernder Standards überarbeitet und verbessert.

Wir erwarten, dass Sie sich bei Ihrer Tätigkeit an sämtliche Arbeitsschutzvorschriften halten, alle relevanten Sicherheitssysteme nutzen und laufend nach Möglichkeiten suchen, Abläufe zu verbessern, um den Gesundheits- und Arbeitsschutz zu erhöhen. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zum Arbeitsschutz in unserem Intranet oder Sie bitten Ihren direkten Vorgesetzten um eine Kopie.

F Was ist zu tun, wenn Sie ein potentielles Sicherheitsrisiko bemerken, das nicht besonders schwerwiegend erscheint?

Jedes Sicherheitsrisiko sollte sofort bearbeitet werden. Wenn es Ihnen nicht möglich ist, das Problem selbst zu beheben, melden Sie das Risiko bitte umgehend Ihrem Vorgesetzten.

Gewaltandrohungen oder gewalttätige Handlungen beeinträchtigen unser Engagement für Arbeitssicherheit und werden von der Unternehmensgruppe nicht toleriert. Seien Sie anderen gegenüber stets höflich und respektvoll und melden Sie Handlungen, durch die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bedroht oder ihr bzw. ihm auf gewalttätige (oder potenziell gewalttätige Weise) Schaden zugefügt werden könnte.

Drogen- und Alkoholmissbrauch haben einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung und stellen ein Sicherheitsrisiko dar, das auch Sie, Ihre Kolleginnen und Kollegen und andere diesem Risiko aussetzt. Aus diesem Grund forcieren wir eine drogen- und alkoholfreie Arbeitsumgebung in all unseren Betrieben. Der Missbrauch von Medikamenten, Alkohol und Betäubungsmitteln sowie der Konsum illegaler Drogen am Arbeitsplatz oder in irgendeiner Weise, die Sie bei der Erfüllung Ihrer Pflichten einschränkt, sind nicht gestattet. Es kann ausnahmsweise Anlässe geben, zu denen es zulässig ist, Alkohol am Arbeitsplatz zu sich zu nehmen. Dies setzt voraus, dass der Standortleiter dem zugestimmt hat, sämtliche Gesetze und Richtlinien der Gruppe eingehalten werden und sowohl Mäßigung als auch gutes Urteilsvermögen unter Beweis gestellt werden.



Schutz unserer Umwelt

Ein wesentlicher Bestandteil der Geschäftsstrategie unserer Unternehmensgruppe ist es, ein verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft zu sein. Aus diesem Grund fühlen wir uns verpflichtet, unsere menschliche und natürliche Umgebung durch den effizienten Einsatz von Ressourcen und Handlungen zu schützen, um Umweltverschmutzung zu vermeiden, die Wiederverwertung und nachhaltige Verwendung natürlicher Ressourcen zu fördern und Abfall zu minimieren.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter ihre natürliche Umgebung respektieren, wo immer sie beschäftigt sind, und dafür sorgen, dass ihre eigenen Handlungen der Umwelt keinen Schaden zufügen. Sie haben darauf zu achten, sämtliche Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, alle erforderlichen Genehmigungen einzuholen und in jedem Aspekt Ihrer Arbeit danach zu streben, die Umweltleistung unserer Gruppe zu verbessern sowie Energie und Ressourcen effizient einzusetzen. Hierzu gehört auch, dass Sie Lieferanten unterstützen, die unser Engagement für Umweltschutz und Nachhaltigkeit teilen. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zum Umweltschutz, der Richtlinie zur nachhaltigen Forstbewirtschaftung und der Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung von Rohstoffen in unserem Intranet oder bitten Sie Ihren direkten Vorgesetzten um eine Kopie.

Politische Spenden und Aktivitäten

Wir unterstützen das Recht jedes Einzelnen auf die Teilnahme an bürgerlichen und politischen Aktivitäten. Allerdings sind Spenden an politische Parteien seitens oder im Namen der Gruppe nicht erlaubt.

Vertraulichkeit

Wir bekennen uns, vertrauliche Informationen zu unserer Unternehmensgruppe, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Unternehmen, mit denen wir arbeiten, zu schützen. Vertrauliche Informationen könnten Folgendes betreffen: Forschung, Spezifikationen und Etats zu neuen Produkten; Marketing- oder Werbestrategien; nicht öffentlich zugängliche Finanzdaten; Kundenlisten oder -daten; personenbezogene Daten zu Beschäftigung und Entlohnung usw. Schützen Sie vertrauliche Informationen ebenso, wie Sie Ihre persönlichen Daten schützen, und geben Sie sie niemandem preis, der nicht zur Einsicht autorisiert ist, weder am Arbeitsplatz noch außerhalb, sofern es nicht gesetzlich gefordert ist.

Des Weiteren unterliegen wir in vielen der Länder, in denen wir agieren, strengen Datenschutzgesetzen. Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer Datenschutzrichtlinie im Intranet von Smurfit Kappa.

F Weshalb ist der Schutz von vertraulichen Informationen so wesentlich für unsere Gruppe?

Unsere Wissensbasis und unsere geschäftlichen und technischen Daten sind das, was uns auf dem Markt einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter sind Sie dafür verantwortlich, vertrauliche dienstliche Informationen zu schützen und zu respektieren und sie mit niemandem zu teilen, nicht einmal mit Kollegen, die diese nicht für ihre Arbeit benötigen.

Ehe Sie vertrauliche Informationen weitergeben (mündlich, elektronisch oder schriftlich), klären Sie folgende Punkte ab:

- Sie sind befugt, diese Informationen weiterzugeben.
- Sie geben sie an jemanden weiter, der zur Einsicht befugt ist.
- Sie beschränken die Informationsmenge darauf, was nötig ist, um den angegebenen geschäftlichen Zweck zu erreichen.
- Falls erforderlich, holen Sie eine Geheimhaltungserklärung ein, wenn Sie Informationen an jemanden außerhalb der Gruppe weitergeben.
- Sie teilen dem Empfänger mit, dass die Informationen vertraulich sind und Sie tragen dafür Sorge, dass er sich der Einschränkungen bewusst ist, die für die Weitergabe und Verwendung der Informationen gelten.

Ihre Verpflichtung, vertrauliche Informationen zu schützen, gilt auch dann weiter, wenn Ihr Arbeitsverhältnis bei Smurfit Kappa endet. Wenn Sie aus der Unternehmensgruppe ausscheiden, dürfen Sie keine Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse an Ihren neuen Arbeitgeber oder sonst jemanden weitergeben.

Aussagen im Namen von Smurfit Kappa

Wir möchten sicherstellen, dass Informationen über Smurfit Kappa, die an die Öffentlichkeit gehen, korrekt und einheitlich sind. Sofern Sie nicht eigens dazu autorisiert wurden, dürfen Sie keine Aussagen im Namen Ihres Geschäftsbereichs, Ihres Unternehmens oder der Gruppe machen. Wenn Sie in diesem Sinn von Medien kontaktiert werden, die nach Informationen, Kopien von Dokumenten oder nach Ihrer Meinung fragen, verweisen Sie die Anfrage an Ihren Vorgesetzten, Ihre örtliche Führungskraft oder diejenige auf Divisionsebene. Wenn das Thema bedeutend ist und wahrscheinlich ein breites Medieninteresse auslösen wird, kontaktieren Sie den Group Company Secretary in unserer Konzernzentrale.

Social Media

Wir verlassen uns auch darauf, dass Sie bei der Benutzung von Social Media gutes Urteilsvermögen beweisen. Wenn Sie online in privater Eigenschaft etwas veröffentlichen, machen Sie bitte klar (z. B. durch Verwendung der Ich-Form), dass Sie für sich allein sprechen und einzig und Ihre Ansichten als Ihre eigenen verlautbaren und nicht als die der Gruppe. Verstoßen Sie nicht gegen das Gesetz, unsere Richtlinien zur sozialen Verantwortung oder zum Schutz von vertraulichen Informationen. Folgen Sie unserer Richtlinie zu Social Media, die Ihnen in unserem Intranet zur Verfügung steht oder Ihnen auf Anfrage als Kopie von Ihrem direkten Vorgesetzten ausgehändigt werden kann.





Die Umsetzung unserer Prinzipien in die Praxis:

- ✓ Behandeln Sie andere stets mit Respekt und Würde. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass jemand belästigt oder diskriminiert wird, kann dieses sofort gemeldet werden.
- ✓ Übernehmen Sie soziale Verantwortung - unterhalten Sie respektvolle Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und unseren Gastgemeinden.
- ✓ Folgen Sie den Sicherheitsrichtlinien und -systemen der Gruppe und suchen Sie stets nach Wegen, um den Arbeitsschutz zu verbessern.
- ✓ Respektieren Sie Ihre natürliche Umgebung: Beachten Sie Umweltschutzgesetze und -richtlinien sowie diesbezügliche Genehmigungen und Verbote.
- ✓ Beachten Sie die Regelungen dieser Richtlinie der Gruppe in Bezug auf politische Aktivitäten und Spenden.
- ✓ Tragen Sie dazu bei, vertrauliche Informationen über unsere Gruppe, unsere Mitarbeiter und die Unternehmen, mit denen wir arbeiten, zu schützen.
- ✗ Sprechen Sie nicht im Namen der Gruppe, außer Sie wurden eigens dazu ermächtigt.
- ✓ Gehen Sie mit Social Media verantwortungsbewusst um.

Unsere Grundprinzipien: Bekanntnis zu Qualität und Service

Vertrauensvolle Beziehungen zu Kunden, Aktionären, Lieferanten, Behörden und der breiten Öffentlichkeit haben uns geholfen, einen guten Ruf für hohe Standards bei unseren Produkten und den unterstützenden Dienstleistungen aufzubauen.



Beziehungen zu lokalen Gemeinden



Reisen und Spesen



Interessenkonflikte



Mitarbeiterkredite



Bewirtung und Geschenke



Schutz des Vermögens der Unternehmensgruppe

Beziehungen zu lokalen Gemeinden

Wir streben danach, einen Beitrag zu den Gemeinden unserer Gastländer, -regionen, -städte usw. zu leisten, indem wir Produkte und Dienstleistungen auf effiziente, und wirtschaftliche Weise erbringen sowie gute Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen bieten. Im Zuge unserer geschäftlichen Aktivitäten sind wir auch bemüht, die Anliegen der Allgemeinheit mit einzubeziehen, wie internationale, nationale und lokale Interessen.

Interessenkonflikte

Wir sind der Gruppe gegenüber loyal und handeln in ihrem Interesse. Ein Konflikt kann entstehen, wenn Sie (oder enge Familienmitglieder) geschäftliche oder finanzielle Aktivitäten zu Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern unterhalten, die Ihre Entscheidungsfindung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Unternehmensgruppe beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten.

Sie tragen Verantwortung dafür, Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, zu erkennen und zu vermeiden. Es ist natürlich nicht möglich, jede Situation aufzulisten, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte. Allerdings gibt es einige Bereiche, in denen solche Konflikte typischerweise auftreten:

- **Finanzielle Interessen.** Ein Konflikt kann entstehen, wenn Sie für Entscheidungen über Einkauf oder Auswahl von unseren Kunden oder Lieferanten zuständig sind und Sie (oder soweit bekannt ein unmittelbares Familienmitglied) finanzielle oder persönliche Interessen in Bezug auf diesen Kunden, Kunden oder Lieferanten oder einen seiner konkreten Wettbewerber für dieses Geschäft haben.
- **Eigentumsinteressen.** Ein Konflikt kann auch dann entstehen, wenn Sie (oder soweit bekannt ein unmittelbares Familienmitglied) einen Anteil an Immobilien, Pachtrechten, Patenten oder an anderem Eigentum haben, an dem auch die Gruppe Interesse hat (oder wo Grund zu dieser Annahme besteht).
- **Interessen Dritter.** Das Handeln als Vertreter von Dritten (Kunden, Lieferanten, Berater usw.) bei Geschäftsvorfällen mit der Gruppe, stellt ebenso einen Interessenkonflikt dar.
- **Familiäre Beziehungen.** Auch die Zusammenarbeit mit einem Familienmitglied kann einen tatsächlichen oder empfundenen Interessenkonflikt darstellen, besonders dann, wenn dies aufgrund Ihrer Position oder der Aufgabenverteilung die Objektivität Ihrer Entscheidungsfindung beeinträchtigt.
- **Aktivitäten außerhalb des Unternehmens.** Ein Interessenkonflikt kann sich auch ergeben, wenn Sie als Geschäftsführer oder in einer anderen Schlüsselrolle für ein Unternehmen tätig sind, welches unser Kunde, Lieferant oder Wettbewerber ist oder werden möchte.

Wenn Sie eine Aktivität oder Transaktion in Betracht ziehen, die eventuell zu einem Interessenkonflikt führen könnte, müssen Sie diesen potenziellen Konflikt offen legen und die schriftliche Zustimmung Ihrer lokalen Führungskraft bzw. derjenigen auf Divisionsebene bzw. des CEO/CFO/COO der Gruppe zum Geschäft einholen, ehe Sie dieses fortsetzen.

F Was ist, wenn ein Mitglied Ihrer Familie Eigentümer eines Unternehmens ist, das Smurfit Kappa beliefert?

Besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten. Ein Interessenkonflikt könnte sich ergeben, falls Sie Entscheidungsträger bei vertraglichen Angelegenheiten mit diesem Lieferanten sind oder an der Leistung oder Genehmigung von Zahlungen an dieses Unternehmen beteiligt sind.

Bewirtung und Geschenke

Unter gewissen Umständen kann eine angemessene Bereitstellung von Geschenken oder Bewirtung dabei helfen, geschäftliche Beziehungen zu vertiefen und Wohlwollen aufzubauen. Sollten diese aber übermäßig großzügig ausfallen und zu häufig angeboten werden, kann sich der Verdacht des Unlauteren ergeben. Es ist daher äußerst wichtig, dass Sie über die Regeln zu Geschenken und Bewirtung Bescheid wissen.

Sie dürfen ein Geschenk oder eine Bewirtung anbieten oder annehmen, wenn es folgende Voraussetzungen erfüllt:

- Es dient einem rechtmäßigen geschäftlichen Zweck und ist dafür gebilligt
- Es ist nicht von übermäßigem Wert
- Es steht im Einklang mit den üblichen lokalen Geschäftsgepflogenheiten
- Es wird weder direkt noch indirekt im Gegenzug für einen bestimmten Vorteil oder eine bestimmte Handlung angeboten, und
- und es würde weder Sie noch die Gruppe in Verlegenheit bringen, wenn sein Anbieten oder Annehmen öffentlich bekannt würde.

F Wenn Ihnen ein Kunde ein kleines Geschenk mit seinem Firmenlogo sendet, um Ihnen für die gute Zusammenarbeit zu danken, dürfen Sie es dann behalten?

Ja. Sie dürfen Geschenke behalten, die nur symbolischen Wert haben, solange diese im Geschäftsbereich üblich sind und nicht übermäßig häufig vergeben werden.

Keinerlei Vermögen der Unternehmensgruppe darf direkt oder indirekt für die Bezahlung eines Regierungsbeamten bzw. als Bestechungsgeld oder Schmiergeld für Mitarbeiter anderer Firmen verwendet werden. Es widerspricht unseren Richtlinien auch, Dritte für Handlungen einzusetzen, die Ihnen selbst untersagt sind, oder Bestechungsgelder als Provision, Rückzahlung usw. auszugeben. Geldzuwendungen sowie Sachleistungen oder Wertgegenstände, die verschenkt werden, um Einfluss auf jemanden auszuüben oder seine Objektivität beim Treffen von geschäftlichen Entscheidungen zu beeinträchtigen, sind strengstens verboten.

Wenn Sie erwägen, ein Geschenk zu vergeben oder anzunehmen, das die in unseren Richtlinien verankerten Anforderungen nicht erfüllt, müssen Sie zunächst die schriftliche Zustimmung Ihrer lokalen/abteilungsspezifischen Führungskräfte bzw. derjenigen auf Divisionsebene bzw. des CEO/CFO/COO der Gruppe, soweit zuständig, einholen.

Reisen und Spesen

Smurfit Kappa hat bezüglich Geschäftsreisen und Spesen bewährte Verfahren und Richtlinien festgelegt. Weitere Informationen erhalten Sie in der Reise- und Spesenrichtlinie im Smurfit Kappa-Intranet.

Mitarbeiterkredite

Es ist unsere Unternehmenspolitik, keinerlei Kredite, persönlichen Vorschüsse oder Garantien auf Basis von Firmenvermögen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder oder Freunde oder Familienmitglieder dieser Gruppen zu gewähren, außer (1) es sind außergewöhnliche Umstände eingetreten und (2) die Zustimmung des Group VP Human Resources wurde eingeholt.

Des Weiteren dürfen Sie und Ihre direkten Angehörigen sich nicht mit Hilfe einer Einzelperson oder Organisation, die Geschäftsbeziehungen mit der Gruppe unterhält, Kredite verschaffen, für Kredite bürgen oder Kredite annehmen. Beachten Sie bitte, dass dies keinesfalls Ihre Möglichkeiten einschränkt, Kreditanträge zu den gängigen Zinssätzen und Konditionen an Banken oder andere Finanzinstitutionen zu richten.

Schutz des Vermögens der Unternehmensgruppe

Sie tragen Verantwortung dafür, Vermögen und Eigentum der Unternehmensgruppe für die Geschäfte der Gruppe zu verwenden und sie vor Verlust, Schädigung und Missbrauch zu schützen. Unsere Vermögenswerte umfassen unser gesamtes Eigentum, einschließlich:

 Finanzmittel Bargeld, Bankkonten und Kredite	 Materielle Mittel Anlagen, Ausrüstung, Fahrzeuge und Warenbestand der Gruppe	 Technologische Mittel Computerhardware, Software, Informationssysteme und mobile Geräte	 Geistiges Eigentum Patente, Marken, Geschäftsmethoden, Designs und industrielle Verfahren
---	---	--	---

Die gelegentliche Nutzung von materiellen oder technologischen Mitteln für persönliche Zwecke ist in vertretbarem Maße generell gestattet. Auch hier verlassen wir uns auf Ihr gutes Urteilsvermögen. Beeinträchtigen Sie unsere Interessen nicht, entfernen Sie keine Vermögenswerte vom Firmengelände ohne entsprechende Befugnis und verwenden Sie sie nicht, um Ihre persönlichen Interessen oder die Interessen von Familienmitgliedern oder Freunden zu fördern. Ihre Nutzung solcher Vermögenswerte darf niemals in erheblichen Mehrkosten, der Unterbrechung von Geschäftsabläufen oder anderen Nachteilen für die Unternehmensgruppe führen.

Schützen Sie unsere Informationssysteme. Ohne die dafür erforderliche Zustimmung laden Sie keine Software herunter, kopieren Sie keine Software und geben Sie keine Software weiter. Rechtswidrige Downloads können Urheberrechte verletzen und stellen ein Risiko für Sie und die Unternehmensgruppe dar. Tragen Sie Sorge Diebstahl, Verlust oder unbefugte Benutzung von elektronischen Daten und Systemen zu vermeiden, indem Sie Ihnen zugewiesene Daten und Hardware physisch sichern und Sie vor Zugriff durch andere schützen.

Die Umsetzung unserer Prinzipien in die Praxis:

- ✓ Unterstützen Sie das Bekenntnis unserer Gruppe die Gemeinden unserer Gastländer zu respektieren und zu unterstützen.
- ✗ Vermeiden Sie Situationen, die zu Interessenkonflikten führen können. Legen Sie alle Aktivitäten oder Geschäftsvorhaben offen, die zu tatsächlichen oder potentiellen Konflikten führen könnten.
- ✓ Halten Sie die Richtlinien der Gruppe in Bezug auf die Annahme und Vergabe von Geschenken oder Bewirtungen ein.
- ✗ Bitten Sie Mitarbeiter, Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder nicht um Kredite, Vorschüsse oder Bürgschaften auf Basis von Unternehmenskapital und bieten Sie solche Leistungen diesen Personen auch nicht an.
- ✓ Verwenden Sie Vermögenswerte der Unternehmensgruppe für Geschäftshandlungen der Gruppe und schützen Sie die Vermögenswerte vor Verlust, Schaden und Missbrauch.



Richtlinie und vertraulicher Dienst

Einleitung

Smurfit Kappa legt großen Wert auf Mitarbeiter, die „sich zu Wort melden“, wenn sie Bedenken bezüglich einer Situation innerhalb des Unternehmens haben, die möglicherweise unserer Aufmerksamkeit bedarf. Wir verpflichten uns dazu, unseren Mitarbeiter zu ermöglichen, Fehlverhalten oder potentiell Fehlverhalten zu melden und dabei die Gewissheit zu haben, dass sie von uns unterstützt werden und keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben müssen.

Auf den folgenden Seiten wird dargelegt, wie Mitarbeiter ihre Bedenken anmelden können, welche Kanäle ihnen dafür zur Verfügung stehen, wie das vertrauliche Verfahren für das Aufdecken von Verstößen aussieht und wie der entsprechende Bericht gehandhabt und verwaltet wird.



Warum ist es so wichtig, „sich zu Wort zu melden“?

Unsere Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Deshalb möchten wir ein unterstützendes Umfeld schaffen, in dem sich jeder wertgeschätzt und respektiert fühlt und außerdem die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial auszuschöpfen. Um dies zu ermöglichen, bemühen wir uns, jegliche Geschäftstätigkeiten fair und integer durchzuführen und dabei sämtliche Gesetze sowie unsere Werte zu respektieren.

Dennoch kann es vorkommen, dass Sie Verhalten beobachten, das einem Gesetz, unserem Verhaltenskodex, unseren Richtlinien oder sogar unseren eigenen Formen der Geschäftstätigkeit zu widersprechen scheint. Wenn Sie derartiges Verhalten beobachten oder aus gutem Grund annehmen, dass Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte, bitten wir Sie, „sich zu Wort zu melden“, damit wir gemeinsam sicherstellen können, dass keinerlei unangemessene Handlungen stattfinden.

Welchen Zweck hat diese Richtlinie?

Zweck dieser Richtlinie ist es, Ihnen nahezubringen, wie Sie – absolut vertraulich und ohne Angst vor Vergeltung – Bedenken bezüglich Fehlverhalten melden können, wenn Sie aus gutem Grund annehmen, dass solches Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte. Wir möchten Sie zudem wissen lassen, wie unsere Gruppe Ihre Bedenken handhabt, nachdem Sie „sich zu Wort gemeldet“ haben.

Wer kann „sich zu Wort melden“?

Die Richtlinie für das Aufdecken von Verstößen gilt für jeden, der für oder im Namen der Gruppe tätig ist. Sie steht auch jeglichen Dritten zur Verfügung, mit denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen oder gepflegt haben, z. B. Geschäftspartnern, Lieferanten, Vermittlern, Vertriebsunternehmen, Vertretern, Kunden oder anderen Interessengruppen, die Bedenken bezüglich eines möglichen Verstoßes anmelden möchten.

Welche Arten von Bedenken werden von dieser Richtlinie und dem Dienst abgedeckt?

Die Richtlinie zur Aufdeckung von Verstößen kann genutzt werden, um Bedenken bezüglich

Fehlverhalten anzumelden, wenn Sie aus gutem Grund annehmen, dass innerhalb von Smurfit Kappa Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte, das ihrem guten Glauben nach gegen ein Gesetz, unseren Verhaltenskodex und/oder die für unsere Geschäftstätigkeiten geltenden Richtlinien verstößt.

Beispiele für Bedenken, die unter dieser Richtlinie und unter Verwendung dieses Dienstes angemeldet werden können, schließen unter anderem mit ein:

- **Betrug, Bestechung und Korruption**
- **Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht und die entsprechenden Vorschriften**
- **Nichtbeachtung rechtlicher Pflichten**
- **Straftaten, die begangen wurden/werden oder vermutlich noch begangen werden**
- **Verletzung vertraulicher Informationen**
- **Verletzung des Daten- und Informationsschutzes**
- **Verletzung von Vermögenswerten der Smurfit Kappa-Gruppe**
- **Unangemessene Finanzbuchhaltung / allgemeine Buchführung**
- **Interessenkonflikte**
- **Verletzung von Gesundheit und Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltthemen**
- **Unangemessene Verwendung von Unternehmensmitteln**
- **Insiderhandel**
- **Verstoß gegen unsere Richtlinie bezüglich Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung**

Wann sollten Sie den Dienst nicht in Anspruch nehmen?

Nutzen Sie den Dienst für das Aufdecken von Verstößen nicht, wenn die Angelegenheit sehr dringend ist, eine physische Bedrohung von Personen oder Eigentum besteht oder falls Sie Nothilfe benötigen. Der Dienst darf außerdem nicht genutzt werden, wenn es sich um Beschwerden bezüglich Ihrer Anstellungsbedingungen oder der Beilegung eines persönlichen Streits handelt. Wenn Sie eine Beschwerde bezüglich Ihrer Anstellungsbedingungen haben, nutzen Sie bitte das Beschwerdeverfahren des Unternehmens.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Ihr Anliegen von dieser Richtlinie abgedeckt wird, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung oder nutzen Sie einen unserer Berichtskanäle, die später in diesem Dokument beschrieben werden.

Wie und wann Sie „sich zu Wort melden“ können

Wie Sie „sich zu Wort melden“ können

Über unsere Dienste für das Aufdecken von Verstößen können Sie begründete Vermutungen von Fehlverhalten über eine Reihe verschiedener Kanäle melden. Diese Richtlinie ersetzt nicht die regulären von uns angebotenen Berichtslinien und Beschwerdeverfahren. Falls Sie annehmen, dass Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte, möchten wir Sie ermutigen, diese Bedenken direkt mit der betreffenden Person oder Ihrem direkten Vorgesetzten zu besprechen.

Wenn dies jedoch nicht angemessen erscheint, bieten wir Ihnen verschiedene Arten der Berichterstattung für Ihre Vermutungen. In diesem Fall können Sie Ihre Bedenken über einen der folgenden Kanäle für das Aufdecken von Verstößen anmelden:

- **Ihr direkter Vorgesetzter oder ein Mitglied der Personalabteilung**
Allgemein gilt, dass Sie, falls Sie sich nicht direkt an die betreffende Person wenden können, Ihre Bedenken Ihrem direkten Vorgesetzten melden sollten. Wahlweise können Sie sich auch an ein Mitglied der Personalabteilung wenden, um die Angelegenheit zu besprechen und weiterverfolgen zu lassen.
- **Dienst um „sich zu Wort zu melden“**
Falls Sie aus gutem Grund vermuten, dass Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte, und falls Sie der Ansicht sind, dass die Angelegenheit nicht über die regulären Kanäle gehandhabt werden kann, können Sie den externen Dienst für das Aufdecken von Verstößen nutzen. Diesen finden Sie unter: www.speakup.smurfitkappa.com.

Auf diese Weise können Sie Bedenken vertraulich und in Ihrer Muttersprache melden. Der Dienst wird von einem unabhängigen Dritten angeboten und steht Ihnen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche, an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung. In den folgenden Feldern werden die Möglichkeiten zur Einreichung eines Berichts über den Dienst zur Meldung von Verstößen beschrieben:



Per E-Mail

Senden Sie eine vertrauliche E-Mail mit Ihren Bedenken an:
speakup@smurfitkappa.com



Per Telefon

Wenn Sie Ihre Bedenken telefonisch mitteilen möchten, rufen Sie den Telefonservice des Diensts für das Aufdecken der Verstöße an. Dieser steht Ihnen in jedem Land kostenfrei zur Verfügung. Der Telefonservice wird von einem unabhängigen Dritten zur Verfügung gestellt und ist absolut vertraulich. Auf den **Seiten 32–35** finden Sie eine Liste der Telefonnummern. Alternativ können Sie www.speakup.smurfitkappa.com aufrufen.
www.speakup.smurfitkappa.com



Online

Wenn Sie Ihre Bedenken online anmelden möchten, rufen Sie **www.speakup.smurfitkappa.com** auf und befolgen Sie die Anweisungen.

Unsere Mitarbeiter werden ernst genommen, egal um welche Art von Bedenken es sich handelt, und jeder Fall wird anhand der jeweiligen Tatsachen beurteilt. Meldungen und anschließende Untersuchungen werden grundsätzlich vertraulich behandelt, genauso wie Ihre Identität, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

In welchen Ländern steht mir der Dienst für das Aufdecken von Verstößen zur Verfügung?

Der Dienst für das Aufdecken von Verstößen steht an all unseren Standorten und in mehreren Sprachen zur Verfügung. Die Verfügbarkeit und die Nutzungsbedingungen des Diensts können durch lokal geltende Gesetze eingeschränkt werden. Weitere Informationen zum Dienst für das Aufdecken von Verstößen finden Sie unter www.speakup.smurfitkappa.com.

Wie verhält es sich mit dem Berichten von Bedenken an Dritte?

Wir möchten Sie nachdrücklich dazu ermutigen, Ihre Bedenken stets intern anzumelden. Wenn Sie sich mit Ihren Bedenken an Dritte (z. B. die Presse) wenden, kann dies ernstzunehmende Konsequenzen für uns und/oder die betroffenen Personen haben. Wenn Sie sich intern zu Wort melden, geben Sie uns die Möglichkeit, die Angelegenheit zu prüfen und, falls nötig, Maßnahmen zu ergreifen. Auf diese Weise können wir gemeinsam unsere Organisation optimieren.

Unter gewissen Umständen kann es jedoch angemessen sein, Ihre Bedenken einem Dritten, z. B. einer Regulierungsbehörde, zu melden. Es ist jedoch sehr selten, wenn überhaupt, angemessen, die Medien zu informieren. Die Gruppe bittet Sie nachdrücklich darum, sich beraten zu lassen, bevor Sie einem Dritten Ihre Bedenken mitteilen. Die Gruppe ermutigt sämtliche Mitarbeiter dazu, Rat einzuholen, z. B. bei der Person, die eine erste Einschätzung vorgenommen hat, bevor eine Angelegenheit extern offengelegt wird.

Falls Sie sich entscheiden, eine Angelegenheit extern offenzulegen, müssen Sie sicherstellen, dass sich diese Offenlegung auf Informationen beschränkt, die bezüglich des Fehlverhaltens relevant sind. Es dürfen nicht unnötigerweise vertrauliche Informationen, die sich im Besitz der Gruppe befinden und sich nicht auf das vermutete Fehlverhalten beziehen, offengelegt werden.

Welche Informationen sind für einen Bericht notwendig?

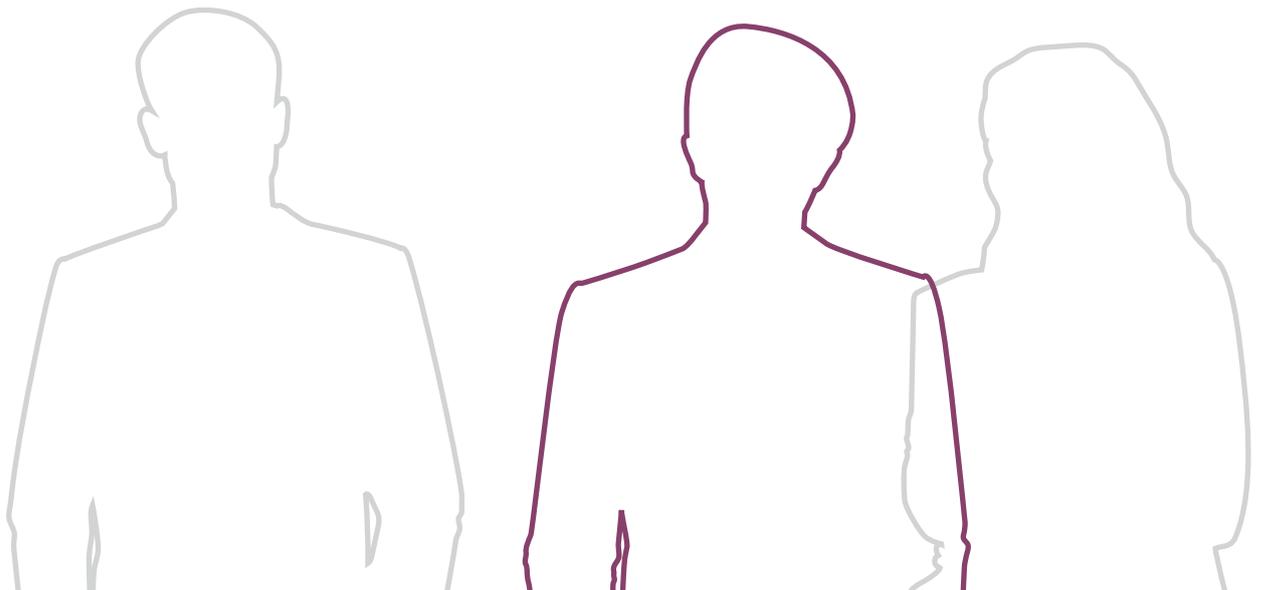
Sie können persönlich, schriftlich, online oder telefonisch Meldung erstatten und sollten dabei stets so viel detaillierte Informationen wie möglich angeben, damit wir die Situation bestmöglich einschätzen und untersuchen können. Zu diesen Informationen zählen:

- **der Hintergrund, die Geschichte und die Ursache der Bedenken;**
- **Namen, Daten, Orte und andere relevante Informationen;**
- **jegliche Dokumente, die Ihren Bericht unterstützen.**

Ein Bericht kann nur weiterverfolgt werden, wenn er ausreichend Informationen enthält und es möglich ist, bei Bedarf weitere Informationen einzuholen.

Wie sollten Sie vorgehen, wenn Sie sich nicht bezüglich aller Fakten vollkommen sicher sind?

Es ist immer gut, sich so bald wie möglich „zu Wort zu melden“, bevor eine Situation aus dem Ruder läuft oder es zu Schäden kommt. Es ist stets besser, eine Sache abzuwenden, anstatt nachträglich die Fakten zu berichten. Wir erwarten nicht von Ihnen, dass Sie Antworten auf alle Fragen haben, oder dass Sie nachweisen können, dass es sich um wohlbegründete Bedenken handelt. Stellen Sie niemals selbst Nachforschungen an. Dies geschieht über das vertrauliche Verfahren, sobald Sie Ihre Bedenken angemeldet haben.



Absicherung: Vertraulichkeit und Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen

Kann vertraulich Bericht erstattet werden?

Jeder Bericht wird vertraulich behandelt. Das bedeutet, dass die Informationen zu der von Ihnen gemeldeten Angelegenheit nur mit einer begrenzten Anzahl von Personen geteilt werden, die für die Bearbeitung und Aufklärung benötigt werden. Diese Informationen werden nur dann außerhalb dieser kleinen Gruppe offengelegt, wenn dies durch das Gesetz, eine Regierungsbehörde oder -agentur, den Verhaltenskodex einer Regulierungsbehörde oder ein Gericht bzw. eine Schiedsstelle vorgeschrieben ist.

Wir sind verpflichtet, die beschuldigte Person darüber zu informieren, dass eine Beschwerde gegen sie eingereicht wurde. Sie müssen uns dabei helfen, die Vertraulichkeit des Verfahrens zu gewährleisten, indem Sie sich diskret verhalten und Ihren Bericht nicht mit anderen Personen besprechen.

Kann anonym Bericht erstattet werden?

Sie können Ihre Bedenken anonym mitteilen, falls dies im jeweiligen Land gesetzlich zulässig ist. Wir möchten Sie jedoch dazu ermutigen, falls möglich, Ihre Identität preiszugeben, da es für uns schwierig sein kann, Berichte zu prüfen, wenn diese anonym eingereicht wurden.

Wird der Schutz meiner Privatsphäre gewährleistet?

Wir verpflichten uns, Ihre Privatsphäre sowie die aller beteiligten Personen zu schützen. Wir werden unser Möglichstes tun, um Ihre persönlichen Informationen vor unberechtigtem Zugriff und der unberechtigten Verarbeitung zu schützen. Jegliche personenbezogene Daten, die im Zuge der Richtlinie für das Aufdecken von Verstößen eingeholt werden, werden nur für die in dieser Richtlinie dargelegten Zwecke sowie zur Einhaltung geltender Gesetze verwendet. Unsere Datenschutzrichtlinie ist in voller Länge im Smurfit Kappa-Intranet verfügbar.

Was geschieht, falls diese Richtlinie missbraucht wird?

Mitarbeiter, die einen Bericht erstatten, müssen nicht Recht behalten, aber sie sollten in gutem Glauben vermuten, dass Fehlverhalten praktiziert wurde, wird oder werden könnte. Falls sich im Zuge einer Untersuchung herausstellt, dass eine falsche oder böswillige Anschuldigung gemacht wurde, die auf persönlichen Vorteil ausgelegt war und der keine Vermutung in gutem Glauben zugrunde liegt, kann diese Handlung Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

Wie werden Sie geschützt, wenn Sie „sich zu Wort melden“?

Unser Ziel ist es, Sie zu Offenheit zu ermutigen. Wir unterstützen daher aus vollen Kräften die Mitarbeiter, die unter dieser Richtlinie Bedenken anmelden, selbst wenn sich diese Bedenken als unbegründet herausstellen.

Unter keinerlei Umständen dulden wir Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben Verhalten gemeldet hat, das deren Vermutung nach gegen unseren Verhaltenskodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz verstößt.

Zu Vergeltungsmaßnahmen zählen Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder nachteilige Behandlung als Folge einer Berichterstattung. Wenn Sie vermuten, dass Sie eine derartige Behandlung erlitten haben, sollten Sie sich umgehend an die Personalabteilung wenden. Wenn keine Abhilfe geschaffen werden kann, sollten Sie eine Beschwerde einreichen.

Mitarbeiter dürfen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken angemeldet haben („Whistleblower“), keine Vergeltungsmaßnahmen einleiten oder Drohungen gegen diese Personen aussprechen. Wenn ein Mitarbeiter eine Person, die einen Verstoß aufgedeckt hat, bedroht oder Vergeltung gegen sie sucht, kann er Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung unterworfen werden.

Welches Verfahren wird beim Aufdecken von Verstößen angewendet?

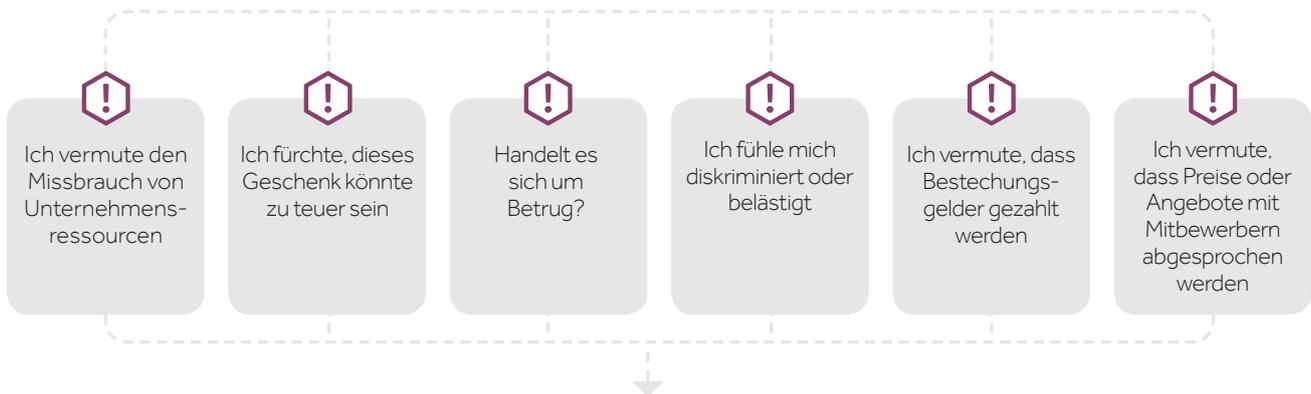
Welches Verfahren wird beim Aufdecken von Verstößen angewendet?

- Wenn Sie uns Bedenken mitgeteilt haben, erhalten Sie innerhalb von 3–5 Werktagen eine Bestätigung sowie eine Fallnummer, die sich eindeutig auf Ihren Bericht bezieht.
- Sie können mittels dieser Fallnummer auf die Website zugreifen und den Fortschritt bezüglich Ihres Berichts prüfen. Außerdem sehen Sie, ob die Person, die mit Ihrem Fall betraut ist, Feedback für oder Fragen an Sie hat.
- Die Fallnummer ist besonders wichtig, wenn Sie anonym bleiben möchten, da wir in diesem Fall nur über die Website mit Ihnen Kontakt aufnehmen können.
- Sämtliche Berichte, die über den Dienst für das Aufdecken von Verstößen eingereicht werden, werden an den Group VP of Human Resources weitergeleitet, damit dieser die weitere Nachforschung auf vertrauliche Art und Weise übernimmt.
- Ihr Anliegen wird zunächst geprüft und bei Bedarf anschließend zur weiteren Untersuchung weitergeleitet.
- Wir können aus Gründen der Vertraulichkeit, der Privatsphäre und der Rechtsansprüche der betroffenen Personen keine vollständigen Angaben zum Ergebnis eines Falls machen.



Wie funktioniert dieser SpeakUP dienst?

Handelt es sich um Fehlverhalten?



An wen kann ich mich wenden?

Sprechen Sie nach Möglichkeit mit der betroffenen Person



Sie können sich stets an Ihren **direkter Vorgesetzter** oder Ihren **Personalvertreter** wenden

Sie können auch eine der folgenden Optionen nutzen



Per E-Mail

Senden Sie eine vertrauliche E-Mail mit Ihren Bedenken an:
speakup@smurfitkappa.com



Per Telefon

Wenn Sie Ihre Bedenken telefonisch mitteilen möchten, rufen Sie den Telefonservice des Diensts für das Aufdecken der Verstöße an. Dieser steht Ihnen in jedem Land kostenfrei zur Verfügung. Der Telefonservice wird von einem unabhängigen Dritten zur Verfügung gestellt und ist absolut vertraulich. Auf den **Seiten 32–35** finden Sie eine Liste der Telefonnummern. Alternativ können Sie www.speakup.smurfitkappa.com aufrufen.
www.speakup.smurfitkappa.com



Online

Wenn Sie Ihre Bedenken online anmelden möchten, rufen Sie **www.speakup.smurfitkappa.com** auf und befolgen Sie die Anweisungen.

Über unsere Dienste für das Aufdecken von Verstößen können Sie Bedenken bezüglich jeder Art von Fehlverhalten über eine Reihe verschiedener Kanäle melden.

Jegliche Bedenken werden ANGEMESSEN und VERTRAULICH behandelt.



Ressourcen

Wenn Sie Fragen haben oder Hilfe zu Fragen aus diesem Kodex benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer lokalen Personalabteilung, Ihre lokalen Führungskräfte bzw. diejenigen auf Divisionsebene oder ziehen Sie die anwendbare Richtlinie und zur Beratung die hierfür genannten Ansprechpartner heran.

Richtlinie 	Ressource 
Competition Law Policy	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Positionierung zum Umweltschutz (Environmental Policy Statement)	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Financial Reporting Guide (Richtlinie für die finanzielle Berichterstattung)	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Good Faith Reporting Policy Statement 'Whistleblower Code')	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Richtlinie zum Gesundheits- und Arbeitsschutz (Health and Safety Policy Statement)	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575 NORD- UND SÜDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600
Policy on Agents (Richtlinie zu Vertretern)	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
SKG plc Dealing Code (SKG plc Handelskodex)	Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com +353 1 202 7152
Richtlinie zur sozialen Verantwortung (Social Citizenship Policy)	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Richtlinie zu Social Media (Social Media Policy)	Ruth.Cosgrove@smurfitkappa.com +353 1 202 7190
Positionierung zur nachhaltigen Forstbewirtschaftung (Sustainable Forestry Policy Statement)	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138
Sustainable Sourcing Policy Statement (Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung)	Steven.Stoffer@smurfitkappa.com +31 20442 1138 Javier.Rivas@smurfitkappa.es +34 91887 1650

Wenn Sie Fragen haben oder Hilfe zu Fragen aus diesem Kodex benötigen, wenden Sie sich bitte an einen der nachstehenden Ansprechpartner:

Richtlinie 	Ressource 
Group Company Secretary	Gillian.Carson-Callan@smurfitkappa.com +353 1 202 7152
Group Financial Controller	Irene.Page@smurfitkappa.com +353 1 202 7173
Group General Counsel	Brian.Marshall@smurfitkappa.com +353 1 202 7148
Group VP Human Resources	Sharon.Whitehead@smurfitkappa.com +353 1 202 7188
Group Director of Health & Safety	EUROPA John.Nicholls@smurfitkappa.com +44 7595799575
	NORD- UND SÜDAMERIKA William.Gonzalez@smurfitkappa.com +1954 514 2600



Telefonnummern

Argentinien

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-444-2812

Belgien

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-78755

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0800-100-10
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Brasilien

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-8920515

Chile

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern:
 - Chile (Telmex – 800) 800-225-288
 - Chile (Telefonica) 800-800-288
 - Chile (ENTEL) 800-360-311
 - Chile (ENTEL – spanischer Betreiber) 800-360-312
 - Chile (Osterinseln) 800-800-311
 - Chile (Osterinseln – spanischer Betreiber) 800-800-312
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Costa Rica

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern:
 - Costa Rica 0800-011-4114
 - Costa Rica 0800-225-5288
 - Chile (spanischer Betreiber) 0800-228-8288
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Dänemark

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 80-251000

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0800-100-10
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Deutschland

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-1800042

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern die Nummer für den direkten Zugriff für Ihre Region:
0800-225-5288
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Dominikanische Republik

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 1-800-872-2881
1-800-225-5288 (spanischer Betreiber)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Telefonnummern

Ecuador

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern:
1-800-225-528
1-999-119 (spanischer Betreiber)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

El Salvador

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern die Nummer für den direkten Zugriff für Ihren Standort:
800-1785 (spanischer Betreiber)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Frankreich

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-917075

Griechenland

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 00-800-11002-8935

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern die Nummer für den direkten Zugriff für Ihren Standort:
00-800-1311
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Guatemala

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 999-9190 (Claro)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Honduras

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 800-0123 (Spanish Operator)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Irland

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 1-800-552-072

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern:
Irland (UIFN) 00-800-222-55288
Irland 1-800-550-000
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Italien

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 800-797458

Kanada

Direktwahl

Wählen Sie extern: 855-229-9304

Kolumbien

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern:
Kolumbien 01-800-911-0010
Kolumbien (spanischer Betreiber) 01-800-911-0011
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Telefonnummern

Lettland

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 8000-2288
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Litauen

R-Gespräche

1. Wählen Sie extern Ihren lokalen Betreiber an.
2. Bitten Sie um ein R-Gespräch in die Vereinigten Staaten auf die Nummer: 704-526-1128
3. Sämtliche R-Gespräche werden vom Kontaktzentrum mit einer automatischen Nachricht angenommen.

Marokko

R-Gespräche

Die telefonische Berichterstattung steht für diesen Standort derzeit nicht zur Verfügung. Bitte melden Sie uns Ihre Bedenken per E-Mail oder online.

Mexiko

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 001-855-366-2458

Niederlande

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-0232214

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0800-022-9111
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Nicaragua

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 1-800-0174
1-800-0164 (Spanish Operator)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Norwegen

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 800-12183

Österreich

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-296732

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0800-200-288
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Polen

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 00-800-1510052

Portugal

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern die Nummer für den direkten Zugriff für Ihren Standort: 800-800-128
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Puerto Rico

R-Gespräche

1. Wählen Sie extern Ihren lokalen Betreiber an.
2. Bitten Sie um ein R-Gespräch in die Vereinigten Staaten auf die Nummer: 855-229-9304
3. Sämtliche R-Gespräche werden vom Kontaktzentrum mit einer automatischen Nachricht angenommen.

Telefonnummern

Russland

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern die Nummer für den direkten Zugriff für Ihren Standort:
 Russland (St. Petersburg) 363-2400
 Russland (Moskau) 363-2400
 Russland 8^10-800-110-1011 (^ weist auf einen zweiten Wählton hin)
 Russland (außerhalb von Moskau)
 8^495-363-2400 (^ weist auf einen zweiten Wählton hin)
 Russland (außerhalb von St. Petersburg)
 8^812-363-2400 (^ weist auf einen zweiten Wählton hin)
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Schweden

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 020-79-8389

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 020-799-111
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Schweiz

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0800-836085

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0800-890011
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung:
855-229-9304

Slowakische Republik

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 0-800-000-101
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Spanien

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 999-971251

Direkter Zugriff

1. Wählen Sie extern: 900-99-0011
2. Wählen Sie nach der englischsprachigen Eingabeaufforderung: 855-229-9304

Tschechische

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 800-144-075

Vereinigtes Königreich

Internationaler, kostenfreier Service

Wählen Sie extern: 0808-234-7287

USA

Direktwahl

Wählen Sie extern: 855-229-9304



Smurfit Kappa Group

Beech Hill

Clonskeagh

Dublin 4,

Ireland

+353 1 202 70 00

smurfitkappa.com