ArdaghGroup

Código de **Conducta**

Siempre es momento adecuado para hacer negocios de la manera correcta

Fecha: Diciembre de 2025

Versión: 6.1

Contenido

Mensaje del Chair y los CEOs 3

Nuestro propósito y valores fundamentales 4

- Nuestro propósito 4
- Nuestros valores fundamentales 5

Hacer negocios de la manera correcta .. 6

- ¿Cuál es nuestro Código de Conducta? 6
- ¿A quién se aplica nuestro Código? 7
- Nuestras responsabilidades 7
- Responsabilidades de las personas que ocupan roles de gestión 8
- Sanciones 9
- Exenciones 9
- Obtener ayuda 9
- Denuncias 10

Valoramos a nuestra gente y su seguridad 11

- Seguridad y Salud en el lugar de trabajo 11
- Derechos fundamentales en el trabajo 13
- Diversidad, equidad e inclusión 14
- Lugar de trabajo respetuoso 14

Actuamos con ética e integridad 16

- Ni soborno ni corrupción 16
- Regalos y atenciones 18
- Conflictos de intereses 20
- Oportunidades corporativas 21
- Informes financieros precisos 21
- Tráfico de información privilegiada . 23
- Cumplimiento de la normativa sobre competencia y antimonopolio 25
- Sanciones y leyes de control de las exportaciones 26

Protegemos nuestro negocio 27

- Prevención del fraude 27
- Salvaguardia de nuestros activos físicos 28
- Protección de nuestra información confidencial 29
- Protección de nuestros sistemas de TI 30
- Privacidad de datos 31

Cuidamos de nuestro medio ambiente y de nuestro entorno social 32

- Valoramos nuestro medio ambiente . 32
- Nos centramos en la sostenibilidad .. 33
- Apoyamos a nuestro entorno social .. 34
- Respetamos los derechos humanos y promovemos la responsabilidad social en nuestra cadena de valores .. 35

Recursos 36

Mensaje del Chair y los CEOs

En Ardagh estamos comprometidos con el funcionamiento de forma ética y honesta y con el cumplimiento de todas las leyes que sean aplicables.

Nuestro Código de Conducta ha sido diseñado para proporcionar una guía para nuestra actividad empresarial y la de todos aquellos con quienes trabajamos. Establece el esquema del modo como debemos tratarnos unos a otros y a nuestros clientes, proveedores y partes interesadas. Fundamentalmente, nuestro Código de Conducta se ha construido alrededor de nuestro propósito: “We make packaging for good” y nuestros valores fundamentales de Inclusión, Confianza, Trabajo en equipo y Excelencia.

Nuestro Código de Conducta se aplica a todos nuestros empleados. Todos y cada uno de los empleados son responsables de leerlo y cumplirlo. Si tiene alguna pregunta o preocupación relativa a su propia conducta o a la cualquier otra persona, le animamos a que lo comunique y comparta sus inquietudes. En primera instancia, debe plantear sus problemas a su Line Manager. Opcionalmente, puede ponerse en contacto con un miembro del Group Legal & Compliance [Grupo Jurídico y de Cumplimiento Normativo] o elevar sus preocupaciones de forma anónima a través de nuestra Speak-Up Hotline [Línea Directa de Comunicación]. Trabajar cumpliendo nuestro Código de Conducta nos permitirá seguir construyendo una actividad empresarial de la que todos nosotros podamos estar orgullosos y que refleje nuestro compromiso continuo con nuestros clientes y nuestro respeto mutuo.

Mark Porto
Executive Chairman of Ardagh Holdings S.A.

Oliver Graham
Chief Executive Officer Ardagh Metal Packaging

Mike Dick
Chief Executive Officer Ardagh Glass Packaging

Nuestro propósito y valores fundamentales

Nuestro entorno empresarial se encuentra en constante cambio. Sin embargo, lo que no cambiará es nuestro compromiso con nuestro propósito y nuestros valores fundamentales. Estos definen quiénes somos como empresa y forman la base de nuestro negocio. Demuestran nuestro compromiso con nuestros clientes, proveedores y partes interesadas y nuestro respeto mutuo.

Nuestros empleados y empleadas comparten mucho más que una marca sólida y una excelente reputación. Todas y todos nosotros compartimos un propósito común: We make packaging for good. Nuestro propósito nos permite ofrecer innovaciones al cliente, nos proporciona un entorno inspirador para nuestros equipos e impulsa nuestro negocio mediante el crecimiento y el desarrollo.

El futuro que estamos creando se construye en torno a nuestros cuatro valores fundamentales de Inclusión, Confianza, Trabajo en equipo y Excelencia. Estamos comprometidos y comprometidas en llevar a cabo nuestras actividades con los más altos estándares de integridad.

Nuestros valores fundamentales

Inclusión

La inclusión garantiza que seamos conscientes de los demás, alentando las contribuciones de todas las personas y valorando nuestra diversidad de pensamiento. Todas las personas necesitamos estar cómodas y seguras siendo nosotras mismas mientras trabajamos.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se logra con colaboración y comunicación. Trabajar en conjunto como un equipo nos permite identificar riesgos, trabajar de forma segura y prevenir incidentes. Los equipos deben ser conscientes del impacto que tienen sus decisiones en otros equipos y en el negocio.

Confianza

La confianza se gana haciendo gala de atributos que muestran que somos personas respetuosas, fiables, coherentes y honestas en nuestro trato con los demás. Estábasada en el respeto mutuo, la integridad personal y la transparencia.

Excelencia

La excelencia es nuestra búsqueda continua de la propia superación a través del aprendizaje y del desarrollo, así como nuestro compromiso para elevar el negocio a los más altos niveles.

Inclusión | Confianza | Trabajo en equipo | Excelencia

Hacer negocios de la manera correcta

¿Cuál es nuestro Código de Conducta?

Nos comprometemos a operar con los más altos estándares de integridad y honestidad y a cumplir con todas las leyes y normas aplicables en todas las actividades dentro de nuestro negocio, así como en nuestras interracciones con todas las personas (incluyendo a los clientes proveedores y organismos públicos) y con el entorno social en el que operamos. Nuestro Código de Conducta (nuestro "Código") constituye el marco para lograr este compromiso y establece principios y expectativas claras sobre lo que consideramos conductas aceptables.

Los principios de nuestro Código no pretenden incluirlo todo, pero proporcionan la orientación necesaria sobre nuestra forma establecida de realizar nuestra actividad empresarial. A lo largo de nuestro Código observará referencias a varias políticas clave relacionadas. Además de estas, hay otras políticas y directrices que complementan o implementan los principios de nuestro Código. Cualquiera de estas políticas o directrices, ya se hayan emitido a nivel de todo el grupo, de actividad empresarial o a nivel local, deben cumplirse y están disponibles en nuestra intranet myArdagh.

Nuestro Código debe ser utilizado como guía para llevar a cabo los negocios de manera cumplidora, honesta y profesional y debe ser tenido en cuenta en la determinación de todas las decisiones y actuaciones empresariales. Al hacerlo, reforzamos nuestro negocio, creamos y mantenemos una cultura basada en nuestros valores fundamentales y nos aseguramos de que estamos haciendo negocios de la manera correcta.

Nos comprometemos a operar con los estándares más elevados de integridad y honestidad.

Hacer negocios de la manera correcta

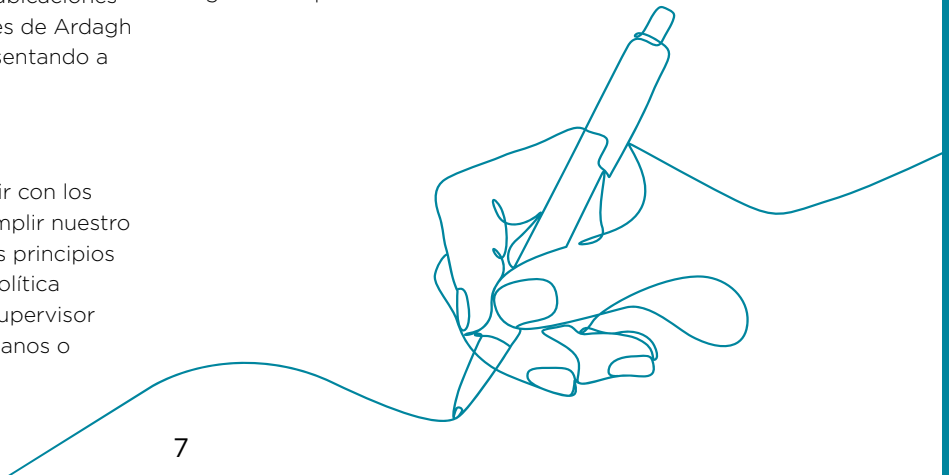
¿A quién se aplica nuestro Código?

Nuestro Código se aplica a todos y cada uno de nosotros en nuestras actividades empresariales, incluyendo todas las personas de la Dirección, responsables y personas empleadas de Ardagh en todo el mundo (en conjunto "personas empleadas") en todas nuestras empresas del Ardagh Group global y en cualquier empresa conjunta controlada por Ardagh. También esperamos que todas las personas y entidades asociadas se adhieran a los principios y valores establecidos en nuestro Código. Nuestro Código siempre se aplica mientras estemos trabajando en las instalaciones de Ardagh, en las ubicaciones externas llevando a cabo actividades empresariales de Ardagh y en cualquier otro lugar en el que estemos representando a Ardagh.

Nuestras responsabilidades

Todas las personas somos responsables de cumplir con los más altos estándares de integridad y de leer y cumplir nuestro Código. Debe asegurarse de comprender tanto los principios establecidos en nuestro Código como cualquier política que los lleve a la práctica. Busque consejo de su supervisor o supervisora del departamento de Recursos humanos o del Group Legal & Compliance si no entiende algo, necesita aclaraciones o si no tiene la seguridad de si la forma de proceder propuesta es apropiada. Si alguna vez ve o sospecha que alguna conducta infringe nuestro Código o no es compatible con él, deberá comunicarlo inmediatamente.

También se espera que todas las personas estén familiarizadas con los requisitos legales y normativos que son aplicables a sus responsabilidades en la empresa y que realice sus tareas conforme a ellos. Las cuestiones sobre la aplicabilidad de alguna legislación o normativa deben dirigirse al Group Legal & Compliance.



Hacer negocios de la manera correcta

Responsabilidades de las personas que ocupan roles de gestión

Las personas que ocupan una posición de gestión tienen la responsabilidad especial de actuar con los más elevados estándares de integridad.

Si usted ocupa una posición de gestión, debe actuar como un modelo a seguir, dando siempre un buen ejemplo a su equipo y demostrando su compromiso con los principios establecidos en nuestro Código a través tanto de sus acciones como de sus palabras.

Es usted responsable de crear una cultura ética y de asegurarse de que su equipo entienda cómo vivir según nuestros principios. Cuando las personas a su cargo acudan a usted con preguntas o inquietudes, debe abordarlas y responderlas inmediatamente, y cuando sea necesario, elevar las cuestiones a otra instancia superior. También debe buscar orientación cuando no esté seguro o segura de la forma de proceder apropiada, o encuentre que sería beneficiosa otra perspectiva, y siempre debe comunicar e informar sobre conductas que no sean éticas o sean incoherentes con nuestro Código.

Hacer negocios de la manera correcta

Sanciones

El incumplimiento de nuestro Código, de nuestras políticas y de la legislación aplicable puede dar lugar a medidas disciplinarias. Estas medidas estarán siempre de acuerdo con legislación aplicable y pueden incluir formación, asesoramiento o pérdida del empleo. Además, las infracciones a las leyes penales pueden ser comunicadas a las instituciones encargadas de su cumplimiento.

Exenciones

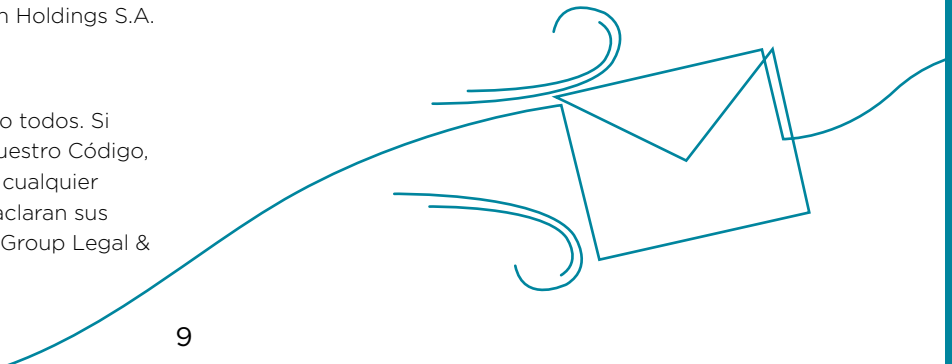
En el improbable caso en que pudiera llegar a ser necesaria una exención de nuestro Código deberá ponerse en contacto con la Secretaría de la Empresa. Cualquier exención por parte de cualquier persona de la Dirección o responsable necesita la aprobación previa de la Junta Directiva de Ardagh Holdings S.A.

Obtener ayuda

Nuestro Código cubre muchos escenarios, pero no todos. Si necesita cualquier tipo de ayuda para entender nuestro Código, debe preguntar a su supervisor o supervisora o a cualquier miembro de Recursos humanos. Si aún así no se aclaran sus dudas, puede preguntar a cualquier miembro del Group Legal & Compliance.

Estas son algunas preguntas que puede hacerse usted mismo para comprobar si las conductas o prácticas son compatibles con el Código:

- ¿Esto es legal?
- ¿Es compatible con nuestro Código de Conducta y nuestras políticas?
- ¿Parece y se percibe como correcto?
- ¿Podría dañar su reputación o la nuestra?



Hacer negocios de la manera correcta

Denuncias

Es fundamental que denuncie si ve o sospecha que existe cualquier violación de nuestro Código, de nuestras políticas o de la ley. En primer lugar eleve sus inquietudes a su supervisor o supervisora. Si por alguna razón no se siente cómodo o cómoda haciéndolo, puede ponerse en contacto con cualquier miembro de Recursos humanos o del Group Legal & Compliance.

Otra vías para informar de sus inquietudes es a través de nuestra "Speak-Up Hotline". Nuestra Speak-Up Hotline está operada por un tercero independiente y ofrece todas las personas empleadas la posibilidad de comunicar sus inquietudes de forma confidencial, segura y eficaz. Sujeto a la legislación local, se puede comunicar la información de forma anónima. Se puede acceder a nuestra Speak-Up Hotline en línea a través de ardaghgroup.ethicspoint.com, y a través de números locales gratuitos en todos los países en los que operamos. Encontrará más información sobre el acceso a nuestra Speak-Up Hotline en la sección de recursos al final de este Código y en los datos de contacto del Group Legal & Compliance.

Nos tomamos muy en serio todas las inquietudes comunicadas y la información recibida a través de la Speak-Up Hotline, que serán tratadas por investigadores cualificados.

Sin represalias

No permitiremos represalias de ningún tipo por comunicar información de buena fe, o lo que es lo mismo, decir la verdad como usted cree que es. Puede comunicar inquietudes sobre infracciones de nuestro Código o sobre cualquier otra conducta ilegal o no ética, sin miedo a represalias ni discriminación, ni tampoco preocupación de que pueda considerarse una acción disciplinaria ni el despido contra usted.

Política al respecto:

Política de comunicación y denuncia

¿Sospecha que se produce alguna infracción de nuestro Código de Conducta? Puede comunicárselo a:

- Su supervisor o supervisora
- Recursos humanos
- Group Legal & Compliance
- Nuestra Speak-Up Hotline

Valoramos a nuestra gente y su seguridad

Estamos comprometidos y comprometidas en asegurar que todos nuestros empleados, empleadas y terceras personas estén seguras en nuestros lugares de trabajo. Nuestras instalaciones de producción, centros de servicio y oficinas deben ser un lugar donde las personas disfruten viniendo a trabajar y del que se puedan marchar a salvo a casa después del trabajo, y en el que todas las personas sean tratadas con justicia y respecto.

Seguridad y Salud en el lugar de trabajo

La seguridad es una parte integral de nuestra actividad. Nuestro compromiso es proporcionar a todas las personas empleadas, contratistas y visitantes un lugar de trabajo seguro y cumplir con toda la legislación y normativa sobre salud y seguridad aplicable. Hemos establecido nuestro marco de gestión de seguridad "BSafe!". Este marco dispone de procesos para impulsar la mejora constante, transferir las lecciones aprendidas y fortalecer la cultura de seguridad. Gestionando las conductas y prácticas en el lugar de trabajo podemos reducir el riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales.

Si bien hemos establecido marcos, sistemas y controles, todos y todas somos colectivamente responsables de crear un lugar de trabajo seguro, tanto en nuestras instalaciones de producción, como en nuestros centros de servicios y oficinas.

Valoramos a nuestra gente y su seguridad

Usted debe cumplir las instrucciones de salud y seguridad y aplicar nuestros procedimientos para reducir los riesgos en el lugar de trabajo y las conductas inseguras. Debe informar inmediatamente de cualquier riesgo a su supervisor o supervisora. Al hacerlo, nos permite reaccionar y aprender de todos los incidentes.

Política al respecto:

Política de Salud y Seguridad

¿Qué podemos hacer?

Se requiere un trabajo urgente in situ. Hay un contratista local disponible para acudir en un plazo breve. ¿Podemos traerlo aunque no se haya hecho una evaluación de riesgos del trabajo?

No. Debemos seguir nuestros procesos y procedimientos internos de salud y seguridad, que incluyen realizar evaluaciones de riesgos para garantizar métodos de trabajo seguros. Además, los contratistas deben seleccionarse de conformidad con las políticas de contratación basadas en una serie de factores, que incluyen el que tengan los permisos necesarios para llevar a cabo el trabajo.

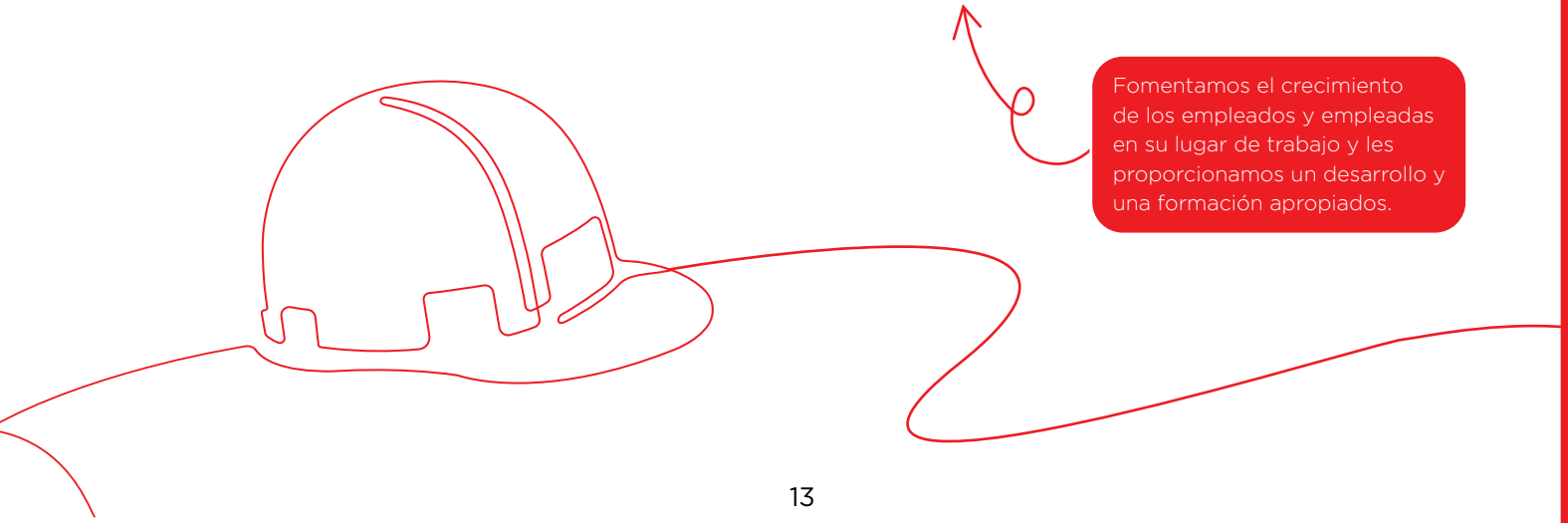
Valoramos a nuestra gente y su seguridad

Derechos fundamentales en el trabajo

Respetamos y cumplimos con los principios fundamentales y derechos de la International Labour Organisation ("ILO") (Organización Internacional del Trabajo ("ILO")), así como la declaración de principios tripartita de la ILO relativa a las empresas multinacionales y a la política social. En el marco de estos principios apoyamos, entre otros, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajos forzados u obligatorios, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Nuestras condiciones de trabajo, salarios y otras formas de remuneración cumplen toda la legislación y normativa pertinentes y son coherentes con los estándares laborales internacionales aplicables.

Política al respecto:

Política de Empleo



Fomentamos el crecimiento de los empleados y empleadas en su lugar de trabajo y les proporcionamos un desarrollo y una formación apropiados.

Valoramos a nuestra gente y su seguridad

Diversidad, equidad e inclusión

Ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas solicitantes y empleadas, sin tener en cuenta factores como la etnia, el color, la religión, el género, el origen nacional, la ascendencia, la edad, la discapacidad, el estado civil ni la orientación sexual. Todas nuestras decisiones relacionadas con el empleo se basan en consideraciones legítimas, entre las que se incluyen las capacidades, cualificaciones, rendimiento y necesidades empresariales.

Política al respecto:

Política de Empleo

Tenemos un compromiso con un ambiente de trabajo que promueva la diversidad, equidad e inclusión.

Lugar de trabajo respetuoso

Nuestro lugar de trabajo debe ser un lugar en el que todas las personas sean respetadas y valoradas. Fomentamos el rendimiento, el trabajo en equipo y los resultados a través de una comunicación abierta. Apoyamos la política de gestión de "puertas abiertas" y le animamos a que eleve sus inquietudes relacionadas con el trabajo a su supervisor o supervisora.

No toleramos ninguna discriminación, de acuerdo con nuestro compromiso con la diversidad, equidad e inclusión. Nunca debe tomar parte en ningún tipo de comportamiento discriminatorio o tratar irrazonablemente a otras personas de forma diferente a causa de sus características.

Valoramos a nuestra gente y su seguridad

En nuestros lugares de trabajo no debe haber ningún tipo de acoso; no toleramos ninguna forma de acoso. El acoso incluye conductas verbales, físicas o visuales que puedan crear un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil o que interfiera con el rendimiento laboral y vaya más allá de una conducta empresarial normal. Los comentarios despectivos basados en la apariencia física, creencias religiosas o neurodiversidad son inaceptables. El acoso puede incluir también insinuaciones sexuales y contacto verbal, no verbal o físico que afecte al rendimiento en el trabajo o cree un entorno laboral hostil u ofensivo.

Tenemos una política de tolerancia cero con la violencia. La violencia incluye el daño físico a otra persona, empujar suavemente o con rudeza, intimidar o coaccionar a otro ser humano o portar armas y amenazar o hablar sobre involucrarse en estas actividades. No debe participar en ningún tipo de violencia ni acoso y no debe utilizar un lenguaje amenazante o abusivo.

Si experimenta u observa este tipo de conductas, debe informar a su supervisor o supervisora, a Recursos humanos o a través de nuestra Speak-Up Hotline.

Comportamientos que no toleraremos:

- Lenguaje obsceno u ofensivo
- Comentarios o bromas inapropiados
- La difamación y el chismorreo
- Las insinuaciones sexuales
- La exclusión injustificada de las actividades laborales
- Las microagresiones y el acoso focalizados

Política al respecto:

Política de Empleo

Actuamos con ética e integridad

Esperamos que todos los empleados y empleadas actúen de forma ética y siempre con los más altos niveles de integridad y honestidad. Nuestras acciones deben ser transparentes. No adquiriremos una ventaja injusta sobre nadie a través de la manipulación, ocultación, abuso de información confidencial, tergiversación
ni ninguna otra práctica injusta.

Si alguna vez no está seguro o segura de si su forma de proceder es apropiada, busque orientación. Si observa algo que se ve
o parece incorrecto, informe de ello inmediatamente.

Ni soborno ni corrupción

El soborno consiste en dar o recibir algo de valor para influir en alguien para que ejerza sus funciones de forma incorrecta o para recompensarle por haberlo hecho. Los sobornos pueden adoptar muchas formas y pueden incluir el dinero en efectivo o un valor equivalente, regalos, ocio, préstamos, ofertas de contactos con una persona relacionada,
oferta de servicios o donaciones políticas
o benéficas. Los sobornos también pueden incluir pagos de facilitación, que son pequeños pagos u honorarios solicitados por funcionarias o funcionarios públicos, sin una base legal, para acelerar la realización de un trámite administrativo rutinario. Las comisiones ilícitas, otro tipo de soborno, consisten en pagos realizados a cambio de favores o ventajas comerciales.

No toleramos ningún acto de soborno o corrupción y cumplimos todas las leyes aplicables contra el soborno y anticorrupción.

Actuamos con ética e integridad

Nunca debe solicitar, ofrecer, aceptar o pagar sobornos de ningún tipo, incluyendo los pagos de facilitación y comisiones.

También podemos ser responsables de los actos de terceros implicados en sobornos cuando actúan en nuestro nombre. Asegúrese de que cualquier agente, representante o intermediario que actúe en nuestro nombre entienda y se comprometa con la prevención del soborno y la corrupción. Al interactuar con estos terceros, debe actuar con la diligencia debida necesaria y asegurarse de que nunca darán ni ofrecerán sobornos en nuestro nombre.

Para prevenir el soborno y la corrupción es importante ser capaz de detectar las señales rojas.

Estas son algunas cosas a tener en cuenta, particularmente cuando esté tratando con agentes y otras terceras partes que actúen en nuestro nombre:

- Facturas excesivas y no autorizadas
- Pagos a funcionarias o funcionarios públicos públicos extranjeros
- Pagos sin documentación que los justifique
- Pagos innecesarios de dinero por parte de empleados

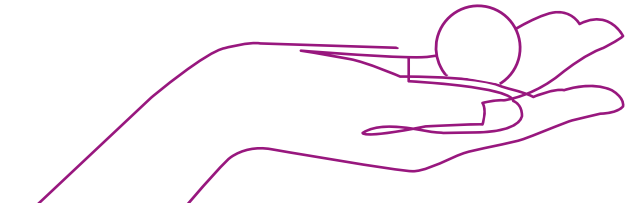
¿Esto sería correcto?

Un proveedor potencial quiere proporcionar servicios a nuestro negocio. Su representante ofrece a una persona empleada las herramientas gratuitas para un proyecto personal. A cambio, el proveedor potencial solicita que se le adjudique un contrato con Ardagh. ¿Es correcto?

No, la oferta de las herramientas al empleado o empleada es un soborno. La persona empleada debe declinar la oferta e informar de la conducta al Group Legal & Compliance. Los proveedores que intentan asegurar negocios ofreciendo sobornos actúan de manera poco ética y no se deben hacer tratos con ellos.

Política al respecto:

Política contra el Soborno y Anticorrupción



Actuamos con ética e integridad

Regalos y atenciones

La entrega o intercambio de atenciones y regalos modestos pueden propiciar la buena voluntad en las relaciones comerciales. Las atenciones y regalos legítimos no son ilegales ni poco éticos si suponen un beneficio para el negocio o tienen un propósito comercial justificable, son adecuados a las circunstancias y no forman parte de un patrón regular de entrega de regalos. Sin embargo, en algunos casos, la entrega o recepción de regalos o de atenciones, particularmente los excesivamente generosos, pueden ser percibidos como corruptos si se hacen con la intención de influir indebidamente en una decisión comercial.

Para evitar cualquier acusación de conducta indebida, antes de ofrecer o aceptar un regalo o atención, debe asegurarse de que:

- está rigurosamente limitado en valor y frecuencia
- está en consonancia con las prácticas comerciales habituales
- el valor es admisible conforme a la Política de Regalos y Atenciones
- se han obtenido las aprobaciones necesarias de acuerdo con nuestra Política de Regalos y Atenciones.

Actuamos con ética e integridad

Se debe tener un especial cuidado en lo relativo a los regalos y atenciones a funcionarias o funcionarios públicos (como los que trabajan para las agencias reguladoras gubernamentales), en cuyo caso es necesaria la previa aprobación del Group Legal & Compliance antes de ofrecer o aceptar cualquier regalo o atención.

Política al respecto:
Política de Regalos y Atenciones

¿Está permitido?

Un nuevo proveedor le ofrece un viaje con todos los gastos pagados para usted y su familia a sus instalaciones. ¿Puede aceptarlo?

No, no debe aceptar esta oferta, ya que en cualquier caso, los viajes de los miembros de la familia excederían lo necesario para los fines laborales. Evite siempre cualquier escenario que dé la apariencia de conducta inadecuada.

¿Cuándo puedo aceptar un regalo?

Puede aceptarlo si es de un valor modesto, un pequeño regalo (como un bolígrafo o un artículo de marca pequeño). No debe aceptarlo si el regalo es demasiado exorbitante, si es dinero en efectivo o equivalente (como un vale de regalo) o si se da a cambio de alguna acción indebida o injustificada.

Actuamos con ética e integridad

Conflictos de intereses

Todos y todas debemos actuar buscando el mejor interés para Ardagh. Nuestras decisiones empresariales no deben estar influidas por intereses personales indebidos y ninguna persona debe permitir que sus intereses personales afecten a nuestra objetividad o a nuestro trabajo.

Se produce un conflicto de intereses cuando nuestros intereses personales o financieros, o los intereses de un familiar o amigo próximo son, o crean la apariencia de ser, contrarios o hacer la competencia a Ardagh, o cuando interfieran de cualquier otro modo con los intereses de Ardagh. Cualquier conflicto de intereses puede afectar a nuestra objetividad y, por tanto, interferir con nuestras decisiones relacionadas con el trabajo. Este tipo de conflictos, o la apariencia de serlo, pueden socavar la confianza y dañar tanto su reputación como la de Ardagh. También puede surgir un conflicto de intereses cuando usted o un familiar o amigo próximo obtiene beneficios personales inadecuados como resultado de su puesto en Ardagh. Debe preocuparle especialmente si recibe un préstamo o garantía de obligaciones como resultado de su puesto.

Debe ser capaz de reconocer y evitar posibles conflictos de intereses. Los conflictos pueden tomar formas diferentes y pueden incluir la existencia de una relación de gestión con algún familiar, la adquisición de bienes o servicios a un pariente cercano o la participación en un empleo externo que interfiera con su trabajo. Cuando reconozca un conflicto debe comunicárselo al Group Legal & Compliance.

Política al respecto:

Política de Conflictos de Intereses

¿Problemas familiares?

Su hermano menor es contratado para trabajar en Ardagh y ha sido asignado a su equipo. ¿Sería correcto, o debería decir algo?

Debería comunicarlo. Un familiar suyo subordinado de usted es un conflicto de intereses y podría dar la apariencia de que le trata más favorablemente que a otros empleados.

Actuamos con ética e integridad

Oportunidades corporativas

Durante su trabajo en Ardagh puede identificar una oportunidad comercial o de inversión que puede ser interesante para Ardagh. Cuando se presentan estas oportunidades corporativas, todas las personas, incluyendo a las personas de la Dirección y responsables, tienen la obligación de anticipar los intereses legítimos de Ardagh y tienen prohibido:

- aprovechar personalmente para sí oportunidades que hayan sido descubiertas mediante el uso de la propiedad, de la información de Ardagh o de su puesto en la empresa;
- usar la propiedad o información de Ardagh o su puesto en la empresa para beneficio personal; y
- competir con Ardagh.

Informes financieros precisos

Tenemos la responsabilidad de registrar todas las transacciones de manera precisa, completa y puntual. No debemos anotar nunca entradas falsas o artificiales en ningún registro de la empresa y nunca debemos incluir un valor menor ni mayor en informes de ingresos o gastos ni alterar ningún registro de la empresa. Está totalmente prohibido incluir información

Nuestros estados financieros deben presentar de forma justa y precisa las condiciones financieras de nuestro negocio.

Actuamos con ética e integridad

falsa y puede tener graves implicaciones tanto para usted como para nuestro negocio. Informar de las condiciones financieras correctas de Ardagh es un aspecto esencial de cada una de nuestras responsabilidades. Está totalmente prohibido incluir información falsa. Somos responsables de realizar una exposición completa, justa, precisa puntual y comprensible en los informes y documentos presentados o remitidos a organismos (incluyendo la Comisión de Bolsa de Valores de EE. UU.) y de la exposición clara en otras comunicaciones públicas.

Todos y todas somos responsables de aplicar los controles internos establecidos para proteger nuestra actividad empresarial. Nunca deben eludirse estos controles. Tampoco debe influir, coaccionar, manipular o engañar de cualquier otro modo a un contable (ya sea interno o independiente) que intervenga en la realización de una auditoría o revisión de los estados o asuntos financieros de nuestro negocio.

Si sospecha o es consciente de alguna señal de conducta inadecuada en esta sentido, debe comunicarlo.

Política al respecto:
Política de Informes Financieros

Protegemos nuestro negocio:

- Remitiendo informes de forma honesta y puntual
- Manteniendo unos registros empresariales precisos
- Preservando los registros empresariales de acuerdo con nuestras políticas de conservación
- Cooperando totalmente en las auditorías internas y externas

¿Qué deberían hacer?

Un responsable financiero advierte irregularidades en los informes trimestrales de su departamento. ¿Qué deberían hacer?

Deberían corregirse los informes lo antes posible. Si las irregularidades son continuas, podría tratarse de un fraude. Es importante que lo comuniquen lo antes posible. Pueden plantear sus inquietudes a cualquier miembro miembro del equipo de finanzas. También pueden informar de forma confidencial y anónima a través de nuestra Speak-Up Hotline.

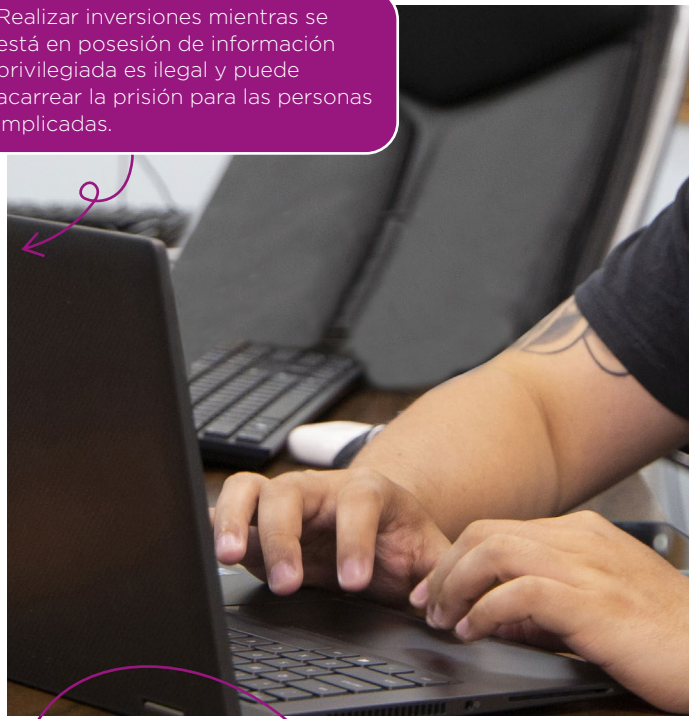
Actuamos con ética e integridad

Tráfico de información privilegiada

Es posible que usted reciba determinada información confidencial relativa a Ardagh o a otras empresas con las que llevamos a cabo negocios que no esté disponible para otras personas fuera de nuestro entorno de actividad empresarial. No debe utilizar esta información, denominada “Información que no es de dominio público” o “Información privilegiada” para obtener ningún beneficio injusto, incluso mediante la negociación de valores. Se incluyen tanto los valores de Ardagh (incluidas las acciones de Ardagh Metal Packaging S.A.) como los valores de otras empresas, si la información que ha recibido pudiera afectar al precio de las acciones de la otra empresa o al valor de otras opciones de inversión.

Todos y todas tenemos la responsabilidad de conservar la confidencialidad de la información empresarial y de no utilizar ninguna información que no sea de dominio público para obtener beneficios para usted mismo, su familia o sus amigos. Si está en posesión de información que no sea del dominio público, no debe realizar ninguna actividad comercial hasta que dicha información se divulgue públicamente y sea absorbida por el mercado o haya dejado de ser importante, de conformidad con nuestra Política sobre Tráfico de Información Privilegiada.

Realizar inversiones mientras se está en posesión de información privilegiada es ilegal y puede acarrear la prisión para las personas implicadas.



Actuamos con ética e integridad

También es aplicable a su cónyuge, pareja, dependientes y familiares y a los que compartan su hogar con usted.

No debe revelar directa o indirectamente información que no sea de dominio público a nadie (conocido también como "tipping" o revelar información privilegiada), excepto cuando haya una razón comercial legítima para hacerlo conforme a la Política sobre Tráfico de Información Privilegiada.

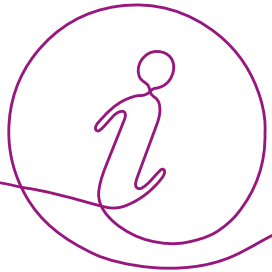
Si tiene acceso a información que no sea del dominio público de forma continua, estará sujeto a restricciones adicionales relacionadas con dicha información. Si tiene alguna duda sobre si determinada información es de dominio público o si tiene permitido invertir, póngase en contacto con la Secretaría de la Empresa.

La información que no es del dominio público es una información que no está disponible para el público en general y que es de una naturaleza tal que un inversor razonable podría considerar importante en la decisión de si comprar, mantener o vender valores.

Política al respecto:
Política sobre Tráfico de Información Privilegiada

Entre los ejemplos de información privilegiada se incluyen:

- resultados financieros no publicados
- planes de fusiones, adquisiciones o enajenaciones no públicos
- cambios en la dirección corporativa planificados pero no anunciados
- anuncios de productos clave planificados pero no divulgados
- litigios pendientes o resultados de litigios significativos que aún no se hayan hecho públicos.



Actuamos con ética e integridad

Cumplimiento de la normativa sobre competencia y antimonopolio

Nos aseguramos de actuar honesta y justamente en el mercado. Esto significa que como empresa, logramos ventajas competitivas mediante un rendimiento excelente y no mediante una conducta poco ética o ilegal.

Usted no debe participar en una conducta anticompetitiva. No debe participar en acuerdos o tratos anticompetitivos con un competidor, incluyendo acuerdos de fijación de precios, participación en licitaciones fraudulentas, limitación de la producción o compartir clientes o mercados. No debe intercambiar con los competidores ninguna información comercial sensible, incluida la relativa a precios, costes o estrategias. Si su rol le exige que recabe inteligencia competitiva, debe hacerlo de forma legal y nunca de modo anticompetitivo. Debe tener especial cuidado en evitar las conductas contra la competencia si asiste a conferencias, ferias comerciales o asociaciones del sector.

Incluso debe evitar la apariencia de participar en cualquier restricción comercial. Si se le pide que participe en acuerdos anticompetitivos, debe rechazar inmediatamente la petición, dejar claro que se niega a participar en conductas ilegales e informar a cualquier miembro del Group Legal & Compliance.

Política al respecto:
Política de Cumplimiento de la Competencia

¿Es correcto?

Mientras asiste a una feria comercial, se le acerca un empleado de un competidor. Comienza a hablarle de los retos que están enfrentando debidos a los mayores gastos de producción. Le sugiere que sería beneficioso para el mercado llegar a un acuerdo para transferir el aumento de precios a nuestros clientes. ¿Qué debería hacer?

Debe rechazar inmediata y claramente cualquier sugerencia de un acuerdo sobre precios. Un acuerdo así sería contra la competencia y no es la forma en la que hacemos negocios. Asegúrese de informar al Group Legal & Compliance sobre la conversación. Recuerde tener un cuidado especial cuando asista a eventos comerciales en los que esté presente la competencia.

Actuamos con ética e integridad

Sanciones y leyes de control de las exportaciones

Si es usted responsable o participa en cualquier transacción transfronteriza, debe ser consciente de las normas que se aplican en nuestra actividad comercial. El incumplimiento de esta legislación puede tener efectos graves en nuestro negocio y nuestra reputación. Si tiene alguna duda sobre la legislación aplicable en su área de responsabilidad, póngase en contacto con el Group Legal & Compliance.

Política al respecto:
Política de Sanciones y Leyes de Control de las Exportaciones

Cumplimos toda la legislación y normativa comercial aplicables, incluyendo las leyes de exportación y sanciones comerciales.

Protegemos nuestro negocio

Nuestros activos son la base de nuestro negocio y apoyan nuestro trabajo diario. Nuestros activos incluyen los activos físicos (incluyendo edificios, equipos, maquinaria, vehículos y productos), los sistemas de tecnología de la información y nuestra información (incluyendo la información confidencial, el conocimiento y los sistemas de tecnología de la información).

Prevención del fraude

Como parte de nuestro compromiso de actuar con integridad, no toleraremos ningún caso de fraude, ya sea cometido por una persona empleada o por un tercero. El fraude es una acción u omisión que induce a error o engaña con el propósito de obtener un beneficio o ganancia injustos o ilegales. El fraude puede incluir el uso no autorizado de activos, informes financieros o contables falsos, evasión fiscal, suplantación de identidad o apropiación indebida de activos. Todos y todas somos responsables de prevenir el fraude dentro de nuestra empresa.

Política al respecto:
Política Antifraude

Somos responsables de proteger nuestro negocio y sus activos y de mantenerlos a salvo.

Protegemos nuestro negocio

Salvaguardia de nuestros activos físicos

Cada uno de nosotros y cada una de nosotras tenemos la responsabilidad de proteger los activos de Ardagh de daños, derroche, abuso y robo. Todos y todas somos responsables de mantener la seguridad del lugar en todas nuestras instalaciones, incluyendo las instalaciones de producción, los centros de servicio y las oficinas. El acceso debe estar limitado únicamente a aquellas personas que tengan autorización para estar en nuestras instalaciones. Si ve a alguien que no debiera estar allí, comuníquelo.

También debemos asegurarnos siempre de que utilizamos nuestros activos de forma adecuada y con fines legítimos.

Política al respecto:
Política de seguridad de las instalaciones

¿Qué debería hacer?

Está con un compañero y observa a varias personas con chalecos de seguridad caminando juntas por las instalaciones. Ninguno lleva ninguna credencial y no le resultan familiares. Usted cree conocer a la mayoría de sus compañeros. ¿Qué debería hacer?

Debería detenerse y preguntarles amablemente quiénes son y cuál es su propósito para estar en las instalaciones.

Protegemos nuestro negocio

Protección de nuestra información confidencial

Nuestra información confidencial es un activo importante y debemos protegerla para asegurar nuestro negocio. La información confidencial incluye la propiedad intelectual, los secretos comerciales, el conocimiento, los datos personales y las estrategia y las decisiones comerciales.

No debe revelar ningún tipo de información confidencial a otras personas, ya sea dentro o fuera de Ardagh, a menos que esté autorizado o se le exija legalmente.

Debe tener un cuidado especial cuando maneje información confidencial, por ejemplo, asegurándose de que solo accede a la información a la que necesita acceder por su puesto, adoptando medidas de seguridad apropiadas para proteger la información e informando inmediatamente de cualquier sospecha de robo o abuso de información confidencial.

Política al respecto:
Directrices de Confidencialidad de la

La información confidencial incluye:

- Datos técnicos o conocimiento
- Propiedad intelectual
- Secretos comerciales
- Información de productos futuros
- Planes de negocio y estratégicos
- Información personal sensible
- Datos personales

¿Es correcto?

Usted está emocionado al ver nuestra planta de producción que ha comenzado a producir un nuevo diseño de embalaje promocional para uno de nuestros clientes. ¿Puede compartir esta información con sus amigos?

Fuera de su lugar de trabajo, no debe compartir ninguna información que aún no se haya hecho pública. Si ya hemos publicitado el nuevo embalaje o lo ha hecho nuestro cliente, puede compartir libremente la noticia. En caso contrario, espere hasta que se haga público.

Protegemos nuestro negocio

Protección de nuestros sistemas de TI

Debemos tener cuidado de utilizar responsablemente nuestros sistemas, protegerlos y mantenerlos seguros. Debe seguir nuestras políticas y directrices cuando esté trabajando con nuestros equipos de TI y en nuestros sistemas. No toleraremos el mal uso de nuestros sistemas de tecnología de la información.

Debemos ser ciberexpertos y estar atentos para mantener seguros nuestros sistemas de tecnología de la información ante intervinientes maliciosos que quieren dañar nuestro sistema o robar nuestros datos. Una de las mejores formas de proteger tanto nuestros sistemas como nuestra información es usando contraseñas seguras y no compartiéndolas nunca. Debe estar atento cuando abra correos electrónicos y visite enlaces, especialmente en dispositivos móviles.

Política al respecto:
Política de Tecnología
Política de ciberseguridad

Debe informar inmediatamente a nuestro equipo de Seguridad de TI si sospecha de cualquier actividad ilícita.

¿Qué debería hacer?

Hace clic en un archivo adjunto pensando que no hay problema y se da cuenta rápidamente de que no era un archivo adjunto legítimo. ¿Qué debería hacer?

Debería informar de cualquier inquietud a nuestro equipo de Seguridad de TI lo antes posible.

Debería tener especial cuidado cuando haga clic en enlaces en correos electrónicos, ya que a menudo son utilizados por los delincuentes para tratar de violar nuestros sistemas.

Protegemos nuestro negocio

Privacidad de datos

Respetamos la privacidad de todas las personas, incluyendo a las personas empleadas y a terceros y tenemos un compromiso con el cumplimiento de toda la legislación aplicable en privacidad de datos. Todos y todas somos responsables de asegurarnos de que entendemos y cumplimos todas las leyes pertinentes sobre privacidad de datos.

Los datos personales incluyen cualquier información sobre una persona identificable, como su nombre, dirección, identificación e información sanitaria. Estos datos pueden estar en diferentes formatos, incluyendo documentos físicos, correos electrónicos y otros sistemas digitales. Solo puede recopilar y compartir información personal cuando haya una razón comercial legítima para hacerlo, y siempre de acuerdo con la legislación local de privacidad de datos.

Si tiene conocimiento de una violación de la privacidad de datos, debe comunicárselo inmediatamente al Group Legal & Compliance.

Cualquier inquietud o pregunta relativa a la privacidad de datos debe dirigirse al Group Legal & Compliance.

¿Qué debería hacer?

Accidentalmente envió un correo electrónico que contenía información personal, incluyendo nombres, direcciones de correo electrónico y números de identificación a la persona equivocada. ¿Qué debería hacer?

Esto podría ser una violación de la privacidad de los datos. Debe ponerse inmediatamente en contacto con el Group Legal & Compliance. Debemos tener especial cuidado de enviar los datos personales de forma segura, incluso mediante el cifrado de información y documentos protegidos por contraseñas.

Política al respecto:
Política de Privacidad de Datos del Grupo

Cuidamos de nuestro medio ambiente y de nuestro entorno social

El cuidado de nuestro medio ambientes y de nuestro entorno social es una consideración fundamental en todo aquello que hacemos. Promovemos entornos saludables y seguros, empleamos procesos sostenibles y valoramos el modo en que interactuamos con nuestros entornos sociales y con la sociedad en general.

Valoramos nuestro medio ambiente

Valoramos nuestro medio ambiente y nos comprometemos a protegerlo. Reconocemos nuestras responsabilidades y nos esforzamos en la mejora continua del comportamiento ecológico a través de nuestro negocio. Tenemos un compromiso con el cumplimiento de la legislación y normativa medioambiental pertinente y actuamos cumpliendo nuestras autorizaciones ambientales y operativas.

Tratamos de controlar nuestro impacto en el medio ambiente y de asegurar unas buenas prácticas medioambientales y una mejora continua a través de los sistemas de gestión medioambiental en nuestras plantas de producción, centros de servicios y oficinas. Si observa alguna práctica perjudicial para el medio ambiente, debe informar de ello.

Política al respecto:
Política medioambiental

¿Que debería hacer?

Observa que algún equipo está perdiendo líquido que podría dañar el medio ambiente. ¿Qué debería hacer?

Debería comunicarlo e informar en cualquier momento que vea algo que parezca que podría tener un impacto negativo en la salud de las personas o en el medio ambiente.

Cuidamos de nuestro medio ambiente y de nuestro entorno social

Nos centramos en la sostenibilidad

Estamos comprometidos y comprometidas con tener un impacto sostenible y positivo en nuestro entorno social y en la sociedad en general. Nuestro enfoque dirigido a la sostenibilidad está totalmente integrado en nuestra actividad y está organizado alrededor de tres pilares: emisiones, ecología y bienestar social. En nuestros informes de sostenibilidad documentamos nuestra estrategia y nuestros compromisos, así como los pasos que hemos dado para lograrlos. Estos informes, junto con otra información sobre nuestros esfuerzos de sostenibilidad, puede encontrarse en nuestra página web. Le animamos a que comprenda nuestra estrategia de sostenibilidad y cómo trabajamos para llevar a la práctica nuestros compromisos.

Todos y todas podemos dar pasos, grandes y pequeños, para apoyar las prácticas sostenibles en nuestras actividades diarias. Estos son algunos ejemplos de lo que podemos hacer en el día a día:

- Apoyar esfuerzos de reciclaje
- Reducir los desperdicios y reutilizar materiales siempre que sea posible
- Apagar las luces al salir de una habitación
- Apagar y desenchufar los dispositivos que no se están utilizando

Cuidamos de nuestro medio ambiente y de nuestro entorno social

Apoyamos a nuestro entorno social

Tenemos un compromiso con los entornos sociales en los que vivimos y operamos. Lo hacemos de diversos modos, incluyendo a través de proyectos de participación comunitaria, en los que le animamos a participar. Promovemos la diversidad en nuestro sector y apoyamos a las comunidades con pocos recursos mediante nuestro programa Ardagh for Education. A través de este programa realizamos inversiones en educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) para estudiantes.

Apoyamos a las organizaciones benéficas locales en todos nuestros entornos sociales y todas las donaciones deben cumplir nuestra Política de donaciones benéficas.
No apoyamos a los partidos políticos ni a sus candidaturas.

Política al respecto:
Política de donaciones benéficas

¿Qué debería hacer?

Usted participa en una organización benéfica de la comunidad local. ¿Puede pedir a nuestros clientes y proveedores que apoyen a su organización benéfica?

No, solicitar a los clientes o proveedores que apoyen actividades personales benéficas puede dar la apariencia de incorrección o de un conflicto de intereses. Su organización benéfica en la comunidad local podría beneficiarse de una donación de nuestro presupuesto local para beneficencia. Si busca una donación de este tipo, debe hablar con la gerencia local.

Si quiere saber más sobre los proyectos comunitarios de trabajo benéfico, diríjase a cualquier miembro de nuestro equipo de sostenibilidad.

Cuidamos de nuestro medio ambiente y de nuestro entorno social

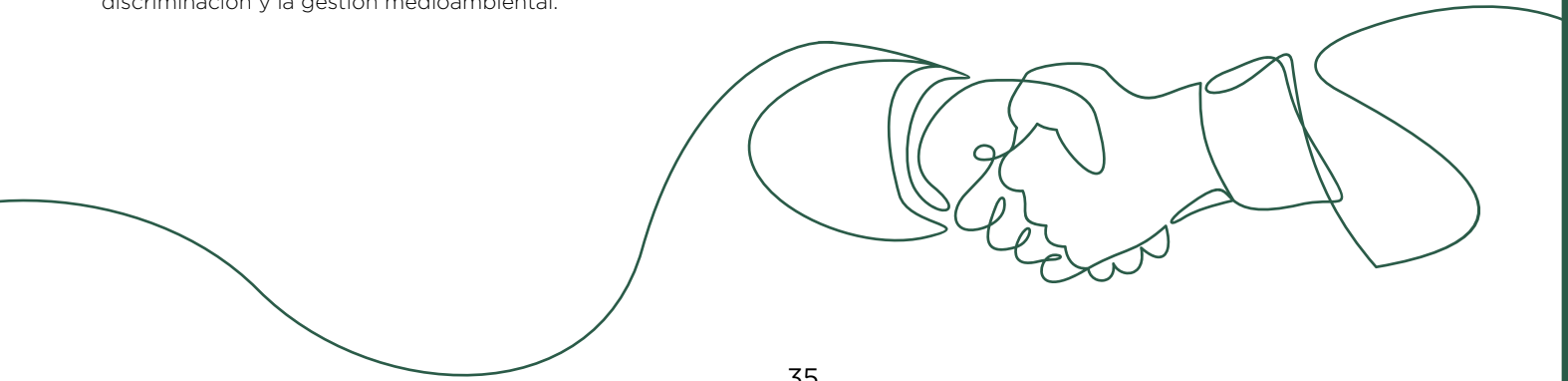
Respetamos los derechos humanos y promovemos la responsabilidad social en nuestra cadena de valores

Respetamos la Declaración Universal de Derechos Humanos y estamos comprometidos y comprometidas a respetar y apoyar los derechos humanos, dentro de nuestra empresa y a lo largo de toda nuestra cadena global de suministros. Cumplimos y esperamos que todos nuestros proveedores cumplan toda la legislación pertinente sobre derechos humanos, incluyendo aquella relativa a las condiciones de trabajo seguras, la prevención de la explotación de las personas (incluyendo el trabajo forzado, el trabajo infantil y el tráfico humano), la discriminación y la gestión medioambiental.

Promovemos la responsabilidad social a través de nuestra cadena de valores y queremos realizar nuestra actividad comercial con socios que se adhieran a los principios y valores establecidos en nuestro Código. Cuando trabajamos con terceros, debemos asegurarnos de que son conscientes y saben que se espera que cumplan con estos principios y valores y con nuestra Política de Adquisiciones Responsables.

Política al respecto:

Política de Sostenibilidad Social
Política de Adquisiciones responsables



Recursos

Recurso:	Para obtener ayuda de:	Contacto:
Group Legal & Compliance	Inquietudes o preguntas sobre el Código	compliance@ardaghgroup.com
Recursos humanos	Inquietudes o preguntas sobre cuestiones de RRHH	Su director o directora
Grupo de Finanzas	Política o preguntas sobre Informes Financieros	Cualquier miembro del equipo local o del Grupo de Finanzas
Seguridad TI	Inquietudes o preguntas sobre seguridad de TI, o para informar de un incidente de seguridad de TI	AGGRP.ITSecurity@ardaghgroup.com
Privacidad de datos	Inquietudes o preguntas sobre privacidad de datos, o para informar de una violación de ésta	privacy@ardaghgroup.com
Sostenibilidad	Información o detalles sobre la estrategia y compromisos de sostenibilidad	sustainability@ardaghgroup.com ardaghgroup.com/corporate/sustainability
myArdagh	Acceso a las políticas y documentos internos	ardagh.sharepoint.com (solo acceso interno)

Opciones para informar mediante la Speak-Up Hotline

En línea:

Para informar de un problema a través de la web, visite: ardaghgroup.ethicspoint.com

Teléfono:

Las líneas directas de información están disponibles en los países relacionados en la tabla siguiente.

Marque el número de teléfono específico de su país y, si corresponde, el código de acceso. Tenga en cuenta que todas las líneas directas relacionadas a continuación también están disponibles en inglés.

País	Idiomas		
Austria	Alemán		ardaghgroup.ethicspoint.com
Brasil	Portugués		ardaghgroup.ethicspoint.com
Dinamarca	Danés		ardaghgroup.ethicspoint.com
Etiopía	Amhara	0800 861 957	ardaghgroup.ethicspoint.com
Francia	Francés		ardaghgroup.ethicspoint.com
Alemania	Alemán		ardaghgroup.ethicspoint.com
Irlanda	Inglés	1800 456762	ardaghgroup.ethicspoint.com
Italia	Italiano		ardaghgroup.ethicspoint.com
Kenia	Inglés	0800 221 363	ardaghgroup.ethicspoint.com
Países Bajos	Neerlandés		ardaghgroup.ethicspoint.com
Nigeria	Inglés		ardaghgroup.ethicspoint.com
Polonia	Polaco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Serbia	Serbio		ardaghgroup.ethicspoint.com
Sudáfrica	Inglés	080 001 0398	ardaghgroup.ethicspoint.com
España	Español		ardaghgroup.ethicspoint.com
Suecia	Sueco		ardaghgroup.ethicspoint.com
Suiza	Alemán		ardaghgroup.ethicspoint.com
Reino Unido	Inglés		ardaghgroup.ethicspoint.com
EE.UU	Inglés, español	855 344 1555	ardaghgroup.ethicspoint.com

ardaghgroup.com

ArdaghGroup