



GREIF



Verhaltenskodex

UNSERE WERTE IN DER PRAXIS



> > > > > START >

Inhalt

	Nachricht vom President und CEO	3
	Unsere Basis: Greif-Tradition und vision.....	4
	Wir melden uns zu Wort und äußern unsere Bedenken.....	5
	Die Standards, die für uns gelten	7
	Wir befolgen unseren Kodex	8
	Wir kennen unsere Verantwortlichkeiten	9
	Wir leisten hervorragenden Kundendienst	10
	Wir wahren bei unserer Tätigkeit die Integrität.....	11
	Interessenkonflikte	12
	Finanzielle Integrität	14
	Schutz der Ressourcen des Unternehmens	16
	Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum	17
	Schutz personenbezogener Daten	19
	Wir handeln ethisch.....	20
	Kartelle und Wettbewerb	21
	Bestechungs- und Betrugsbekämpfung	22
	Einhaltung von Vorschriften des globalen Handels, Wirtschafts- und Handelssanktionen	24
	Insiderhandel	25
	Wir respektieren und schätzen Menschen und die Umwelt.....	27
	Geschäftsethik	28
	Arbeitsschutz	30
	Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung	31

Nachricht vom President und CEO



Ethik ist der Kern dessen, was uns bei Greif ausmacht. Die Greif-Tradition bringt die Erwartung mit sich, dass „sich andere darauf verlassen können, dass wir ethisch handeln“. Der Verhaltenskodex von Greif ist die Leitlinie für unsere Entscheidungen und Handlungen.

Greif ist ein Unternehmen, für das Verantwortungsbewusstsein und Integrität zentrale Werte sind. Unser Kodex legt die allgemeinen Leitlinien für eine Tätigkeit nach höchsten ethischen Standards fest. Lesen Sie diesen Kodex und machen Sie ihn sich zu eigen. So sind Sie gut vorbereitet, um Entscheidungen im Einklang mit unseren Grundsätzen und Richtlinien zu treffen. Außerdem handeln Sie so im besten Interesse für sich selbst, für Greif und für unsere Kunden.

Unternehmen weltweit vertrauen auf Greif. Das liegt daran, dass wir mehr als nur ihre Produkte schützen – wenn wir komplexe Verpackungsprobleme lösen, schützen wir damit auch den Ruf unserer Kunden. Wir folgen der Greif-Tradition und setzen so Tag für Tag unsere Werte in der Praxis um. Diese Art zu arbeiten motiviert uns, Bestleistungen zu erbringen und immer im Einklang mit unseren Werten zu entscheiden und zu interagieren.

Greif setzt sich für ein Umfeld ein, in dem Respekt, Aufrichtigkeit und Vertrauen bei der Kommunikation die Norm und nicht die Ausnahme sind. Es ist uns wichtig, dass Sie sich ohne Vorbehalte an Ihren Vorgesetzten oder das leitende Management wenden, wenn Sie Fragen haben oder der Ansicht sind, dass gegen gesetzliche Vorschriften, den Kodex oder unsere Richtlinien oder Standards verstoßen wurde.

Wenn wir in der Greif-Tradition zusammenarbeiten, liegt eine lange, erfolgreiche Zukunft vor uns.

Ole Rosgaard
President / Chief Executive Officer

Unsere Basis



> > Die Greif-Tradition

Unsere Werte sind unabhängig vom Standort weltweit dieselben. Sie sind eine Reihe von Grundsätzen, die unser Handeln lenken und die definieren, was und als Greif ausmacht.



Wir handeln ethisch: Sie können sich darauf verlassen, dass wir ethisch handeln. Der Verhaltenskodex von Greif ist die Leitlinie für unsere Entscheidungen und Handlungen.



Diversität macht uns stark: Wir ermutigen und begrüßen unsere Kulturen-, Sprachen-, Standort- und Gedankenvielfalt. Wir werden durch unsere Unterschiede definiert, aber nicht von ihnen gespalten, und wir werden von unseren gemeinsamen Interessen vereint. Wir sind einer aus vielen: Greif.



Wir nehmen Nachhaltigkeit ernst: Wir ehren unsere Geschichte, während wir uns auf die Zukunft konzentrieren. Wir setzen finanzielle, natürliche und menschliche Ressourcen vernünftig ein, ohne dabei die Erfüllung der Bedürfnisse zukünftiger Generationen aufs Spiel zu setzen.



Wir sind der kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet: Wir suchen ständig nach Wegen, um unsere Arbeit, unsere Produkte, unsere Dienstleistungen und unser Unternehmen zu optimieren.



> > Unsere Vision

Das leistungsstärkste Kundendienstunternehmen der Welt zu sein.

Wir melden uns zu Wort und äußern unsere Bedenken

Sie schützen Ihr Unternehmen, wenn Sie unter Wahrung der Integrität nach hohen ethischen Standards arbeiten. Dazu gehört, dass Sie bei Aktivitäten, die Greif, unsere Kunden oder unsere Mitarbeiter weltweit beeinträchtigen können, Ihre Bedenken äußern. Bereits ein Verstoß gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder gesetzliche Vorschriften kann unserem Ruf und unseren Finanzen schweren Schaden zufügen. Wenn Sie jemals einen Verstoß vermuten, haben Sie das Recht und die Pflicht, Ihre Bedenken zu äußern.

Wir wissen, dass es nicht immer einfach ist, Bedenken zu äußern. Es nicht zu tun, ist jedoch keine Alternative – auch dann nicht, wenn Sie nicht alle Fakten kennen oder sich nicht sicher sind, ob es sich wirklich um ein Fehlverhalten handelt. Wichtig ist, dass Sie Ihre Bedenken äußern. Dafür gibt es mehrere Wege:



Vorgesetzter oder anderes Mitglied des Managements



Leitung der Greif-Rechtsabteilung



Prüfungsausschuss des Vorstands von Greif

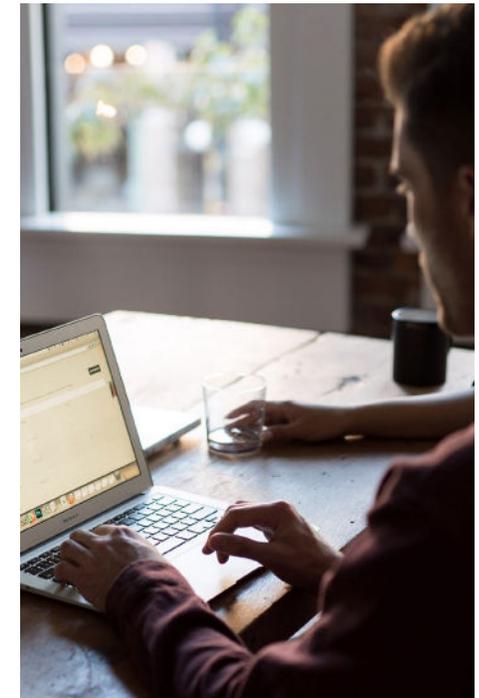
per E-Mail an auditcommittee@greif.com oder per Brief an:

Audit Committee, Greif, Inc.
425 Winter Road
Delaware, Ohio 43015, USA



Greif-Ethik-Hotline – Hier können Bedenken vertraulich (und, sofern gesetzlich zulässig, anonym) gemeldet werden. Die Hotline ist an allen Wochentagen rund um die Uhr besetzt. Sie erreichen die Greif-Ethik-Hotline unter [greif.ethicspoint.com](https://www.greif.ethicspoint.com), wo Sie schriftlich Meldung erstatten können, sowie telefonisch:

- In Nordamerika gebührenfrei unter: 866-834-1825
- An anderen Standorten wie auf [greif.ethicspoint.com](https://www.greif.ethicspoint.com) unter „Eine Meldung erstatten“ angegeben





Wir melden uns zu Wort und äußern unsere Bedenken (Fortsetzung)

Nach der Meldung

Greif nimmt jede einzelne Meldung unabhängig von dem Weg, auf dem Sie sie erstatten, sehr ernst. Wir prüfen Meldungen umgehend, und ggf. erforderliche Untersuchungen werden gründlich und unter größtmöglicher Wahrung der Vertraulichkeit durchgeführt. Wenn wir einen Verstoß gegen eine gesetzliche Vorschrift, den Kodex oder unsere Richtlinien feststellen, ergreifen wir entsprechende Maßnahmen.

Keine Benachteiligung

Wir wissen, dass Sie Ihre Bedenken ohne Vorbehalte und Angst äußern möchten. Deshalb tolerieren wir keinerlei Benachteiligung von Personen, die ihre Bedenken in gutem Glauben äußern oder zu Untersuchungen beitragen. Benachteiligung kann die Form von Gehaltskürzungen, Versetzungen, schlechten Bewertungen und jeder anderen negativen Behandlung annehmen. Melden Sie sich sofort zu Wort, wenn Sie eine Benachteiligung vermuten oder davon Kenntnis erhalten.

? Ich frage mich, ...

F: Was ist, wenn ein Mitglied des leitenden Managements mich auffordert, etwas zu tun, das gegen unseren Kodex verstößt? Kann mir gekündigt werden, wenn ich mich weigere?

A: Nein. Greif toleriert keinerlei Benachteiligung – unabhängig davon, durch wen sie erfolgt. Darüber hinaus steht bei Greif niemand über dem Kodex, unseren Richtlinien oder den gesetzlichen Vorschriften. Das heißt, dass niemand (auch keine Mitglieder des leitenden Managements) berechtigt ist, Sie zum Verstoß dagegen aufzufordern.



Die Standards, die für uns gelten

Dieser Abschnitt behandelt folgende Punkte:

- Wir befolgen unseren Kodex
- Wir kennen unsere Verantwortlichkeiten
- Wir leisten hervorragenden Kundendienst

Wir befolgen unseren Kodex

Der Verhaltenskodex von Greif fußt auf den Standards, die weltweit für jeden von uns bei der Ausübung unserer Tätigkeit gelten. Jeder Einzelne von uns muss persönliche Verantwortung übernehmen und unter Wahrung der Integrität ethisch handeln.

Unser Kodex kann nicht jede erdenkliche Situation vorwegnehmen und klären. Er ist als Leitlinie gedacht und gibt Ihnen die nötigen Ressourcen an die Hand, um ethisch entscheiden zu können.

Unser Kodex gilt für alle, die im Auftrag von Greif tätig sind. Das schließt den Vorstand, alle leitenden Angestellten und alle Mitarbeiter in allen Ländern und an allen Standorten von Greif in allen Beschäftigungsverhältnissen wie Vollzeit, Teilzeit, Leiharbeit oder Werkvertrag ein.

Gegen Mitarbeiter, die gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder gesetzliche Vorschriften verstoßen, können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung verhängt werden. Gesetzesverstöße können darüber hinaus noch höhere Strafen für alle Beteiligten bis hin zur strafrechtlichen Verfolgung nach sich ziehen. Wir erwarten von jedem Einzelnen, dass er seinen Beitrag zum Schutz unseres Rufes, unseres Unternehmens und unserer Kunden leistet.

Greif behält sich das Recht vor, diesen Kodex und unsere Richtlinien, Verfahren und Beschäftigungsbedingungen bei Bedarf jederzeit zu ändern. Dieser Kodex ist kein Arbeitsvertrag und keine Beschäftigungsgarantie. Befreiungen vom Kodex können ausschließlich durch den Vorstand oder den Prüfungsausschuss erfolgen, und jede Befreiung eines leitenden Angestellten oder Vorstandsmitglieds vom Kodex wird umgehend den Aktionären mitgeteilt.

Greif unterstützt zudem das Recht jedes Mitarbeiters, sich öffentlich über öffentliche Angelegenheiten zu äußern und sich an bestimmten Aktivitäten und Kommunikationen im Zusammenhang mit den Bestimmungen und Bedingungen ihrer Beschäftigung zu beteiligen. Dieser Kodex und unsere Richtlinien begrenzen oder beeinträchtigen dieses Recht in keiner Weise. Dies schließt nach Section 7 des U. S. National Labor Relations Act geschützte Aktivitäten ein, z. B. die Diskussion von Vergütung, Zeit, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsrisiken und Sicherheitsproblemen.





Entscheidungen im Einklang mit der Greif-Tradition

In schwierigen Situationen bei der Arbeit ist es manchmal nicht leicht zu entscheiden, was zu tun ist. Um den richtigen Weg zu finden, ist es manchmal am besten, wenn Sie sich in einem ersten Schritt folgende Fragen stellen:

Ist diese Handlung legal?

Entspricht sie unserem Kodex und unseren Richtlinien?

Steht sie im Einklang mit der Greif-Tradition?

Ist sie gut für unser Unternehmen und unsere Kunden?

Würde es mir etwas ausmachen, wenn jemand meinem Vorgesetzten oder in den sozialen Medien über mein Handeln berichtet?

Wenn Sie alle diese Fragen bejahen können, ist Ihr geplantes Handeln vermutlich unproblematisch. Wenn Sie auch nur eine einzige dieser Fragen verneinen oder mit „vielleicht“ beantworten, müssen Sie innehalten und Ihr Handeln überdenken. Die beste Option: Fragen Sie um Rat, bevor Sie handeln.

Wir kennen unsere Verantwortlichkeiten

Jeder Mitarbeiter von Greif ist für Folgendes verantwortlich:

Den Kodex lesen und befolgen. Lesen Sie sich den Kodex unbedingt vollständig durch und machen Sie ihn sich zu eigen. Schlagen Sie regelmäßig hier nach und halten Sie sich an die aufgeführten Regeln sowie alle Richtlinien, die für Ihre Arbeit gelten.

Unsere Werte in der Praxis umsetzen. Halten Sie sich unsere Werte immer vor Augen. Wenden Sie sie bei der Arbeit bei jeder Aktion und Interaktion praktisch an.

Die gesetzlichen Bestimmungen kennen und einhalten. Informieren Sie sich zu der Vielzahl gesetzlicher Vorschriften und Regelungen, die für unsere Geschäftstätigkeit gelten, und halten Sie sich genau daran.

Um Rat fragen. Fragen Sie nach, bevor Sie handeln, wenn Sie eine gesetzliche Vorschrift oder Bestimmung oder eine Richtlinie nicht genau verstehen.

Aufmerksam sein und Bedenken äußern. Sie sind die Augen und Ohren des Unternehmens. Achten Sie deshalb auf unethische oder illegale Aktivitäten. Sehen Sie nicht darüber hinweg. [Melden Sie sich zu Wort und äußern Sie Ihre Bedenken.](#)

Vorgesetzte sind darüber hinaus dafür verantwortlich, Mitarbeitern zuzuhören, die Bedenken haben. Wenn Sie auf ein mögliches Fehlverhalten oder die eventuelle Benachteiligung eines Mitarbeiters bemerken, müssen Sie dies sofort melden.





Wir leisten hervorragenden Kundendienst

Unsere Kunden haben für uns oberste Priorität. Wir müssen dafür sorgen, dass ihre Geschäftsbeziehung mit Greif für sie unkompliziert ist. Das erreichen wir, indem wir uns an hohe ethische Standards halten:

Integrierte Qualität

Qualität ist unser Markenzeichen. Jeder von uns trägt dafür die Verantwortung.

Kein Anlass zu Vorwürfen

Wir sind in unserem Wettbewerbsverhalten ehrlich und halten höchste Leistungsstandards ein.

Erfüllung und Übererfüllung der Kundenanforderungen

Wir hören unseren Kunden zu, um mehr über deren Herausforderungen zu erfahren, und unterstützen sie dabei, die beste Lösung zu finden.

Wir liefern Produkte und Dienstleistungen mit Zeitwert.

? Ich frage mich, ...

F: Eine Frist für einen Kunden war sehr knapp. Ein Kollege schlug vor, „das Ganze etwas abzukürzen“, um schneller liefern zu können. Ich mache mir Sorgen, dass das die Qualität beeinträchtigen könnte. Sollte ich etwas sagen?

A: Ja, das müssen Sie. Teilen Sie dem Kollegen Ihre Bedenken mit und erinnern Sie ihn oder sie daran, dass die Produktqualität höchste Priorität hat. Versuchen Sie, gemeinsam eine Lösung zu finden, bei der die Qualität nicht beeinträchtigt wird. Wenn Sie das Problem nicht lösen können, wenden Sie sich direkt an einen Vorgesetzten.



Wir wahren bei unserer Tätigkeit die Integrität

Unsere Greif-Tradition steht für mehr als 140 Jahre harte Arbeit und Einsatz für Spitzenleistungen. Diese Tradition pflegen wir engagiert, indem wir unsere Werte Tag für Tag mit unserem Handeln in die Praxis umsetzen.

Dieser Abschnitt behandelt folgende Punkte:

- Interessenkonflikte
- Finanzielle Integrität
- Schutz der Ressourcen des Unternehmens
- Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum
- Schutz personenbezogener Daten



Ist das ein Konflikt?
Fragen Sie sich:

- ? Könnte ich (oder einer meiner Angehörigen) davon profitieren?
- ? Widerspricht dies den besten Interessen von Greif?
- ? Würde das für jemanden anderes nach einem Konflikt aussehen?
- ? Könnte das in Konkurrenz zum Geschäft von Greif stehen?
- ? Könnte das meine Arbeit für Greif beeinflussen?

Überprüfen Sie, ob Sie alle diese Fragen verneinen können. Wenn Sie eine beliebige Frage bejahen oder mit „vielleicht“ beantworten, müssen Sie unterbrechen und sich beraten lassen, bevor Sie fortfahren.

„Angehörige“ sind alle Personen, die mit Ihnen zusammenleben oder zu denen Sie eine enge persönliche Beziehung haben.

Interessenkonflikte

Die Entscheidungen, die wir für Greif treffen, haben Folgen für unsere Geschäftstätigkeit und unseren Ruf. Entscheidungen müssen in allen Fällen unparteiisch und sachlich sein und sich nach dem besten Interesse unseres Unternehmens richten. Persönliche Interessen dürfen unsere Beurteilungen niemals beeinflussen. Wenn sie es doch tun, besteht ein Interessenkonflikt. Selbst wenn

es nur den Anschein hat, dass persönliche Interessen bei einer Entscheidung eine Rolle gespielt haben, kann dieser Umstand Greif und unseren guten Ruf und auch Ihren eigenen Ruf schädigen. Zu Konflikten kann es auch kommen, wenn Ihre Angehörigen eine Rolle spielen. Es ist Ihre Aufgabe, dies zu erkennen und bei Konflikten und potenziellen Konflikten richtig vorzugehen.

Interessenkonflikte erkennen und melden. Konflikte können in unterschiedlichsten Situationen auftreten. Am Wahrscheinlichsten wirken sich jedoch folgende Fälle auf Ihre Entscheidungen aus:

Finanzielles Interesse – In einen Mitbewerber, Lieferanten, Kunden oder jemanden anderes investieren, der mit uns geschäftliche Beziehungen unterhalten möchte, oder Angehörige zu solchen Handlungen anleiten (es sei denn, es handelt sich um eine Investition in börsennotierte Aktien – bis zu 1 % der börsennotierten Aktien eines entsprechenden Unternehmens zu halten, ist zulässig).

Unternehmenseigentum – Ihre Position bei Greif oder unser Eigentum, unsere Informationen oder den Firmennamen zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil eines Angehörigen nutzen.

Tätigkeit für andere Organisationen – Tätigkeiten für oder Zahlungen in jeglicher Form von einem Mitbewerber, Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner von Greif ohne Genehmigung durch Greif annehmen (einschließlich Beratungstätigkeiten und Übernahme leitender Positionen als Vorstandsmitglied für beliebige dieser Parteien).

Unangemessener Kontakt – Unabhängig von Greif unsere Mitbewerber, Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner ansprechen, um Geschäfte zur Erreichung persönlicher Vorteile zu tätigen, oder auf eine Weise unabhängig arbeiten, die in Konkurrenz zu Greif steht.

Kredite – Persönliche Kredite oder Garantien für Verbindlichkeiten annehmen oder sonstige finanzielle Vorteile von einer Organisation erhalten, die mit Greif konkurriert oder geschäftliche Beziehungen unterhält.

Persönliche Beziehungen – Angehörige einstellen oder Aufträge von Greif an Unternehmen vergeben oder weiterleiten:

- die in Besitz oder unter Kontrolle von Ihnen, eines anderen Mitarbeiters, eines Ihrer Angehörigen oder eines Angehörigen eines anderen Mitarbeiters stehen oder
- für die Angehörige von Ihnen tätig sind, ohne Greif dieses Verhältnis zu melden.

Geschäftschancen – Durch Ihre Position bei Greif oder Unternehmensinformationen eine Geschäftschance identifizieren und zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil eines Angehörigen nutzen.



Sie denken, dass ein Konflikt bestehen könnte? Informieren Sie Greif.

Ungelöste Konflikte schwächen Greif, unsere Geschäftstätigkeit und Ihren Ruf. Informieren Sie daher das Unternehmen, wenn Sie denken, dass Sie in einen Konflikt verwickelt sein könnten. Manche Situationen sind schwierig zu beurteilen. Fragen Sie deshalb folgende Stellen um Rat:

- Ihren Vorgesetzten
- Ihren HR-Ansprechpartner
- Greif-Rechtsabteilung

Falls ein Konflikt besteht, muss dieser durch den CEO (oder eine vom CEO benannte Person) geprüft werden. Einen potenziellen Konflikt, den Sie gemeldet haben, können wir im Anschluss gemeinsam mit Ihnen lösen.

Interessenkonflikte (Fortsetzung)

Die Regeln zur Annahme und Übergabe von Geschenken kennen. Geschenke, Bewirtung, Reisen, Einladungen und sonstige Angebote, die unsere Richtlinien erfüllen, können den Aufbau geschäftlicher Beziehungen fördern. Angebote von Mitbewerbern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Personen, die unsere Vorgaben nicht erfüllen, können jedoch einen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein eines solchen haben. Zulässig sind Objekte (1) von symbolischem Wert, (2) die den Gepflogenheiten der Branche entsprechen und (3) nicht aufwendig oder übertrieben sind. Alle andere müssen Sie höflich ablehnen. Entsprechend müssen auch Geschenke und sonstige Angebote, die unsere Mitarbeiter Kunden, Lieferanten und anderen machen, dieselben Vorgaben erfüllen.



Ich frage mich, ...

F: Eine Auftragnehmerin lädt mich alle paar Monate zum Mittagessen ein, um über Geschäftliches zu sprechen. Bei der letzten Einladung ist mir eingefallen, dass ihr Vertrag bald ausläuft ... Kann ich die Einladung annehmen?

A: Unter Umständen nicht. Auch wenn es grundsätzlich vertretbar ist, eine Einladung zu einem preiswerten Mittagessen zwecks einer geschäftlichen Besprechung anzunehmen, können häufige Bewirtungen den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, insbesondere, wenn die Auftragnehmerin versucht, ihren Vertrag mit uns zu verlängern. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten, bevor Sie die Einladung annehmen.

F: Eine Lieferantin, die für Greif arbeitet, hat mich gefragt, ob ich „nebenher“ ein wenig als Berater für sie arbeiten möchte. Ist das vertretbar, wenn ich das außerhalb meiner Arbeitszeit mache?

A: Unter Umständen nicht. Wenn diese Arbeit nichts mit der Geschäftstätigkeit von Greif zu tun hat, ist das unter Umständen in Ordnung. Wenn die Tätigkeit jedoch mit unserer Geschäftstätigkeit zusammenhängt, Ihre Fähigkeit beeinträchtigt, Ihre Arbeit für uns zu erledigen, oder scheinbar oder tatsächlich Ihre Entscheidungen beeinflusst, dürfen Sie das Angebot nicht annehmen. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten, bevor Sie die Tätigkeit annehmen.

F: Meinem Bruder gehört ein kleines Unternehmen, das Greif zuliefert. Meine Arbeit hat nichts mit diesem Aspekt unserer Geschäftstätigkeit zu tun. Muss ich Greif trotzdem davon in Kenntnis setzen?

A: Ja. Auch wenn Sie nichts mit der Arbeit Ihres Bruders zu tun haben, kann die Tatsache, dass über Ihre Person eine Verbindung mit dem Unternehmen besteht, den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken. Sie müssen diese Situation Ihrem Vorgesetzten melden, der Sie dabei unterstützt, den CEO zu informieren.



Finanzielle Integrität

Unsere Entscheidungen über unser Unternehmen und unsere Zukunft müssen auf soliden Finanz- und Geschäftsinformationen fußen. Auch unsere Kunden, Investoren und sonstigen Beteiligten verlassen sich auf diese Informationen. Deshalb müssen wir unsere Bücher

und Unterlagen jederzeit so führen, dass sie nachvollziehbar sind, alle Angaben zutreffen und alle Fristen eingehalten werden. Wir als Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, mit allen Unterlagen, mit der wir in Berührung kommen, gewissenhaft und ehrlich umzugehen.

Ehrlichkeit und Richtigkeit gehen vor. Halten Sie sich bei allen geschäftlichen Unterlagen und Transaktionen, mit denen Sie tun haben, an unsere internen Kontrollen und Richtlinien, und arbeiten Sie nachvollziehbar, genau und vollständig. Halten Sie sich an alle geltenden gesetzlichen, buchhalterischen und behördlichen Anforderungen, wenn Sie für die Erstellung von Finanzberichten oder öffentlichen Bekanntgaben für Greif verantwortlich sind. So stellen Sie sich, dass die Informationen zutreffend, verständlich und nicht irreführend sind und alle Fristen eingehalten werden. Unterzeichnen Sie Dokumente nur dann im Namen von Greif, wenn Sie dazu befugt sind. Außerdem dürfen Sie Berichte oder Informationen in Unterlagen von Greif niemals ändern, vernichten oder löschen oder falsche oder irreführende Angaben machen.

Auf Unregelmäßigkeiten achten und alle Auffälligkeiten melden. Wenn Sie auf Anzeichen dafür stoßen, dass Unterlagen oder Dokumente möglicherweise geändert wurden oder nicht der Ordnung entsprechen, kann dies auf Betrug, Bestechung oder Geldwäsche hindeuten. Achten Sie auf:

- Falsche oder irreführende Angaben
- Auslassungen
- Zuweisung von Kosten zum falschen Projekt oder Vertrag
- Anfragen auf Änderung von Dokumenten
- Inoffizielle oder nicht erfasste Vereinbarungen
- Nicht dokumentierte Mittel, Verbindlichkeiten oder Vermögenswerte

Melden Sie sich zu Wort und äußern Sie Ihre Bedenken, wenn Ihnen diese oder andere Anzeichen für Aktivitäten auffallen, die ein Risiko für unsere Unterlagen darstellen können.

Transparenz wahren. Verhalten Sie sich internen und externen Prüfern wie auch Kollegen von Greif gegenüber, die Untersuchungen durchführen, offen und ehrlich und stellen Sie ihnen unter allen Umständen vollständige, richtige und leicht verständliche Informationen zur Verfügung.



Was sind Unterlagen?

Dazu zählen ...

- E-Mails
- Rechnungen
- Aufträge
- Spesenabrechnungen
- Gehaltsabrechnungen
- Steuerunterlagen
- Frachtbriefe
- Sicherheitsberichte
- Bestandsberichte
- Zeiterfassungsdaten
- Leistungsansprüche
- Qualitätsberichte

Finanzielle Integrität (Fortsetzung)

Gewissenhaft mit unseren Unterlagen umgehen. Halten Sie sich immer an unsere Richtlinien für die Verwaltung, Aufbewahrung und Archivierung geschäftlicher Dokumente und Unterlagen – unabhängig davon, ob sie in papierbasierter oder elektronischer Form (wie E-Mails und Textnachrichten) vorliegen. Vernichten Sie niemals Unterlagen, die einer gesetzlichen Sperrfrist unterliegen oder für eine Untersuchung oder ein Gerichtsverfahren angefordert wurden.

Bei Fragen zu unseren Unterlagen oder Transaktionen wenden Sie sich in allen Fällen am besten an Ihren Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung, um Rat zum weiteren Vorgehen einzuholen.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Finanzrichtlinien

- FIN 100 – Finanzberichte
- Finanzverfahren und interne Kontrollrichtlinien von Greif (abgelegt unter Inside Greif/Corporate Services/ Finance (Finanzen)/Policies (Richtlinien))
- Genehmigungsbefugnismatrix

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- USA zur Verwaltung und Aufbewahrung von Unterlagen (USA)
- Leitlinien zur Verwaltung und Aufbewahrung von Unterlagen (außerhalb der USA)





Schutz der Ressourcen des Unternehmens

Zu den Ressourcen unseres Unternehmens zählen die Ausrüstung, Werkzeuge, Betriebsstoffe, Maschinen und Materialien, die wir zur Ausübung unserer Tätigkeit nutzen. Wenn wir diese Ressourcen schützen und pflegen, sorgen wir dafür, dass unser Betrieb läuft und wir die Zusagen an unsere

Kunden halten können. Wir verlassen uns darauf, dass Sie diese wertvollen Ressourcen vor Diebstahl, unsachgemäßem Gebrauch, Verlust, Beschädigung und Verschwendung schützen.

Ressourcen des Unternehmens für Tätigkeiten des Unternehmens nutzen. Wir stellen Ihnen unsere Ressourcen bereit, damit Sie für das Unternehmen tätig sein können. Nutzen Sie sie deshalb gewissenhaft und halten Sie sie immer in einem guten Betriebszustand. Sie dürfen unsere Ressourcen niemals für unethische oder illegale Handlungen oder zur Erreichung persönlicher Vorteile verwenden und sie in keinem Fall verleihen, verkaufen oder weitergeben, sofern Sie über keine entsprechende Genehmigung verfügen.

Die örtlichen Richtlinien für die physische Sicherheit einhalten. Achten Sie darauf, dass sich alle Besucher anmelden und sich ausschließlich in Begleitung in unseren Einrichtungen aufhalten. Sorgen Sie ggf. dafür, dass sie entsprechende Ausweise erhalten. Melden Sie Ihrem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Person alle Fremden sowie alle Sicherheitsbedenken und Fälle von Fehlgebrauch, Vandalismus und Diebstahl.

? Ich frage mich, ...

F: Ich nehme meinen Dienstcomputer nach der Arbeit häufig mit nach Hause. Manchmal mache ich noch Besorgungen und lasse den Computer dann im Auto. Ist das in Ordnung, wenn es nicht lange dauert?

A: Nein – es sei denn, Sie treffen ausreichende Sicherheitsvorkehrungen. Sie sind dafür verantwortlich, die Ressourcen des Unternehmens wie unsere Computer und sonstigen Geräte zu schützen, die vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum enthalten. Sie müssen entweder dafür sorgen, dass der Computer nicht zu sehen ist, indem Sie ihn im Kofferraum einschließen, oder das Gerät mitnehmen.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

IT-Richtlinien

- IT 101 – Globale Richtlinie zur Nutzung der Informationssysteme
- IT 102 – Globale Smartphone-Richtlinie



Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum, Kundendaten, Marketingpläne, Strategiepläne, Finanzergebnisse, Budgets und Prognosen usw.: Vertrauliche Informationen zu unserer Tätigkeit sind eine entscheidende Unternehmensressource. Sie ermöglichen es uns, an allen unseren Standorten

die richtigen Entscheidungen zu treffen, unseren Wettbewerbsvorteil zu wahren und die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen. Deshalb trägt jeder von uns eine zentrale Verantwortung, diese vertraulichen Informationen zu wahren und zu schützen.

Vor der Weitergabe von Informationen nachdenken. Halten Sie sich an die geltenden internen Systeme und Kontrollen für Kennzeichnung, Handhabung, Aufbewahrung und Vernichtung vertraulicher Informationen, und stellen Sie vor der Weitergabe vertraulicher Informationen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens unabhängig vom Empfänger sicher, dass es einen berechtigten geschäftlichen Grund für die Weitergabe gibt. Geben Sie vertrauliche Informationen ausschließlich in dem Umfang weiter, der zur Erreichung des geschäftlichen Zwecks nötig ist, und holen Sie von Dritten vor der Weitergabe an diese eine unterzeichnete Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarung ein.

Keine Gespräche an öffentlichen Orten führen. Restaurants, öffentliche Verkehrsmittel, Fahrstühle, Foyers: Äußern Sie sich nicht an Orten zu vertraulichen geschäftlichen Informationen, an denen andere Sie hören können.

Grundsätze der Cybersicherheit anwenden:

- Verwenden Sie starke Passwörter und geben Sie Passwörter an niemanden weiter.
- Schützen Sie unsere Systeme – installieren Sie keine nicht genehmigten Hardware- oder Softwarekomponenten, Anwendungen oder Speichergeräte auf Ihrem Dienstcomputer oder -telefon oder sonstigen elektronischen Geräten, die Ihnen das Unternehmen zur Verfügung stellt.
- Verbinden Sie sich nicht über nicht genehmigte Geräte mit unserem Netzwerk.
- Achten Sie auf Phishing-Betrugsversuche und öffnen Sie niemals verdächtige Links in E-Mails, selbst wenn Ihnen die Quelle bekannt ist.

„**Geistiges Eigentum**“ ist die Gesamtheit an Ideen, Erfindungen und Know-how, über die nur Greif verfügt und die uns ausmacht. Es handelt sich um vertrauliche Informationen wie unsere Geschäftsgeheimnisse, Marken, Patente und Urheberrechte.



Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum (Fortsetzung)

Die autorisierte Überwachung durch das Unternehmen bedenken. Machen Sie sich bewusst, dass sämtliche Informationen, die Sie auf unseren Systemen erstellen, senden, erhalten, herunterladen oder speichern, Eigentum des Unternehmens sind und wir Ihre Nutzung überwachen können, sofern dies nach anwendbaren Vorschriften oder Regelungen nicht untersagt ist.

? Ich frage mich, ...

F: Eine meiner Kolleginnen hat früher für einen Mitbewerber gearbeitet. Ich würde sie gern nach einigen Werkzeugen und Prozessen Ihres früheren Arbeitgebers fragen. Ich glaube, das könnte Greif einen guten Wettbewerbsvorteil verschaffen. Ist es in Ordnung, wenn ich sie danach frage?

A: Nein. Unsere Verantwortung für den Schutz vertraulicher Informationen gilt auch für vertrauliche Informationen anderer, unsere Mitbewerber eingeschlossen. Ihre Kollegin ist verpflichtet, die vertraulichen Informationen ihres früheren Arbeitgebers (geistiges Eigentum eingeschlossen) zu schützen. Falls Sie Greif verlassen sollten, wären auch Sie verpflichtet, die vertraulichen Informationen unseres Unternehmens zu schützen.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

IT-Richtlinien

- IT 100 – Beschaffung und Dienstleistungen
- IT 101 – Globale Richtlinie zur Nutzung der Informationssysteme
- IT 102 – Globale Smartphone-Richtlinie
- IT 103 – Passwortrichtlinie
- IT 104 – Informationssicherheitsrichtlinie
- IT 105 – Richtlinie über zulässige Nutzung durch Endbenutzer

Kommunikationsrichtlinien

- Greif-Richtlinie zur Nutzung von Social Media



Schutz personenbezogener Daten

Unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter vertrauen darauf, dass wir ihre personenbezogenen Daten schützen. Dieses Vertrauen erhalten wir aufrecht, indem wir bei Erfassung, Zugriff, Verwendung, Speicherung, Weitergabe und Löschung

ihrer personenbezogenen Daten alle Unternehmensrichtlinien sowie die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften (einschließlich der EU-Datenschutz-Grundverordnung) einhalten.

Wissen, was personenbezogene Daten sind. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, anhand derer sich eine Person direkt oder indirekt identifizieren lässt, z. B. Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Bank- oder Kreditkarteninformationen, Kennnummern, Geburtsdatum oder Versicherungsinformationen.

Denken Sie daran: Personenbezogene Daten sind vertrauliche Informationen. Schützen Sie sie deshalb nach denselben Maßstäben wie sonstige vertrauliche Informationen. Geben Sie personenbezogene Daten ausschließlich an Personen weiter, die diese aus berechtigtem geschäftlichen Grund kennen müssen, und halten Sie alle unsere geltenden Maßnahmen zum Schutz vor unbefugter Weitergabe ein. [Melden Sie sich sofort zu Wort und äußern Sie Ihre Bedenken](#), wenn Sie beim Schutz personenbezogener Daten einen Verstoß bemerken oder vermuten.

Ich frage mich, ...

F: Einer meiner Kollegen wurde vor Kurzem operiert. Eine unserer Kundinnen hat mich um seine Privatanschrift gebeten, um ihm mit einer Karte gute Besserung zu wünschen. Die Bitte erscheint mir akzeptabel – oder besteht ein Datenschutzproblem?

A: Ja. Sie sind verpflichtet, die Privatsphäre Ihres Kollegen zu wahren. Geben Sie seine personenbezogenen Daten nicht ohne sein Einverständnis an den Kunden – oder andere – weiter (auch nicht an Mitarbeiter von Greif). Schlagen Sie der Kundin stattdessen vor, die Karte an die Niederlassung zu senden. Ihr Kollege erfährt dann von ihrer Aufmerksamkeit, wenn er seine Arbeit wieder aufnimmt.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- Greif-Datenschutzrichtlinien



Wir handeln ethisch

Integrität macht unseren Kern aus – sie motiviert uns und prägt Tag für Tag unser Handeln. Bei Greif halten wir uns stets an Buchstaben und Geist der gesetzlichen Vorschriften und erwarten von uns selbst und voneinander das Beste.

Dieser Abschnitt behandelt folgende Punkte:

- Kartelle und Wettbewerb
- Bestechungs- und Betrugsbekämpfung
- Einhaltung von Vorschriften des globalen Handels, Wirtschafts- und Handelssanktionen
- Insiderhandel

Welche Arten von Vereinbarungen und Praktiken sind unzulässig?

Vereinbarungen mit Mitbewerbern zu:

- Preisfestlegungen und sonstigen Verkaufsbedingungen für unsere Produkte und Dienstleistungen
- Weitergabe oder Austausch vertraulicher Wettbewerbsinformationen
- Begrenzungen von Produktion oder Produktmenge
- Aufteilung oder Zuordnung von Märkten, Kunden oder Gebieten
- Verweigerung von Beziehungen mit einem bestimmten Mitbewerber, Lieferanten oder Kunden, auch als Boykottierung bezeichnet
- Abstimmung der Bedingungen oder des Ergebnisses von Ausschreibungsangeboten, sogenannte Angebotsabsprachen
- Monopolisierung oder Ausnutzung einer beherrschenden Marktposition

Vertrauliche Wettbewerbsinformationen sind:

Produktpreise, Nachlässe, Rabatte, sonstige Verkaufsbedingungen, Kosten, Gewinnmargen, Stillstandszeiten und Standortschließungen, Bestände, Terminierung von Preisänderungen, Kapazitäts- oder Mengenänderungen, Auslastung und Marketingstrategien und -pläne

Kartelle und Wettbewerb

Wir bei Greif setzen auf einen gesunden Wettbewerb, an dem alle nach denselben Regeln teilnehmen. Greif ist der Auffassung, dass eine freie und wettbewerbsfähige Wirtschaft unerlässlich ist, und dass wir alle auf einem Markt ohne heimliche Absprachen, Nötigung und andere

wettbewerbswidrige Aktivitäten erfolgreich sein und wachsen werden. Mit der Befolgung der kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften und der Vermeidung unfairer Taktiken kann jeder von uns Greif bei der Förderung eines fairen, transparenten Wettbewerbs unterstützen.

Die gesetzlichen Vorschriften kennen. Greif ist weltweit tätig, und unsere Mitarbeiter leben in einer Vielzahl von Ländern. Daher unterliegt auch unser Unternehmen den Kartell- und Wettbewerbsgesetzen zahlreicher Länder, Provinzen, Bundesstaaten und anderen staatlichen Organisationen. Es liegt in Ihrer Verantwortung, die für Ihre Arbeit geltenden rechtlichen Bestimmungen zu kennen und zu verstehen.

Auch wenn alle Vorschriften wichtig sind, müssen die kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften angesichts der schwerwiegenden Folgen bei einem Verstoß besonders genau beachtet werden – andernfalls drohen strafrechtliche Sanktionen, Haftstrafen, hohe Geldstrafen und Rufschädigung für Greif und seine Mitarbeiter.

Keine unzulässigen Vereinbarungen treffen. Sie sollten Umgang und Gespräche mit Mitbewerbern grundsätzlich vermeiden oder minimieren. Wenn Ihre Tätigkeit die Interaktion mit Mitbewerbern beinhaltet (wenn sie Kunden oder Lieferanten von Greif sind) oder Sie auf Messen oder Branchentagungen und -veranstaltungen Kontakt zu Mitbewerbern haben, müssen Sie in Ihren Gesprächen besondere Vorsicht walten lassen. Vermeiden Sie Gespräche oder Vereinbarungen mit Mitbewerbern (und auch den Anschein von Vereinbarungen), die Folgen für den Wettbewerb haben können.

Wissen, wie mit unangemessenen Gesprächen umzugehen ist. Wenn Sie in ein wettbewerbswidriges Gespräch (oder auch nur einen informellen Austausch über E-Mail, Chat oder soziale Medien) verwickelt werden, müssen Sie allen Beteiligten klar vermitteln, dass das Gespräch unangemessen ist und sich sofort daraus zurückziehen. Informieren Sie anschließend einen Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung darüber.

Wettbewerbsinformationen auf zulässige Weise sammeln. Verwenden Sie niemals Wettbewerbsinformationen, die direkt oder indirekt von einem Mitbewerber stammen. Wenn Sie zu unseren Mitbewerbern recherchieren, müssen Sie sicherstellen, dass die gesammelten Informationen öffentlich verfügbar sind oder auf zulässige Weise von Kunden, aus Branchenpublikationen, über das Internet oder von Beratern stammen. Dokumentieren Sie die Informationsquelle, um jeden Verdacht auszuräumen, dass die Informationen von einem Mitbewerber stammen.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- Kartell- und Wettbewerbsrichtlinie



Erkennen Sie Bestechung?

Bestechungsfälle könnten unter anderem die folgenden Formen annehmen ...

- Bargeld
- Gutscheine und andere geldwerte Artikel
- Besondere Gefälligkeiten
- Beschäftigungsangebote
- Geschenke
- Bewirtung
- Reisen
- Einladungen
- Unterrichtsgebühren und sonstige Zahlungen
- Bevorzugung
- Spenden an wohltätige und politische Organisationen

KEIN BETRAG ist zu klein, um Bestechung zu sein.

Bestechungs- und Betrugsbekämpfung

Wenn wir bei unserer Tätigkeit die Integrität wahren, ist die Qualität unserer Mitarbeiter, Produkte und Dienstleistungen nicht zu übersehen. Deshalb tolerieren wir keinerlei Bestechung oder Korruption. Korruption ist die Ausnutzung von Macht zur Erreichung persönlicher Vorteile, darunter die Zahlung oder Annahme von Bestechung oder des

Versprechens von Bestechungen und belohnt schlechtes Geschäftsgebaren. Als Mitarbeiter von Greif haben wir uns dafür entschieden, aus eigenem Verdienst erfolgreich zu sein und nicht durch Aktivitäten, die ein unzulässiges Vorgehen nahelegen können.

Die gesetzlichen Bestimmungen kennen und einhalten. Machen Sie sich mit unseren Richtlinien und den an unseren Standorten geltenden Antikorruptionsvorschriften vertraut und befolgen Sie sie, darunter der United States Foreign Corrupt Practices Act, das OECD-Antikorruptionsübereinkommen und der U.K. Bribery Act. In jedem Land gelten eigene Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung, und viele dieser Vorschriften, darunter die oben aufgeführten, sind auch außerhalb des betreffenden Landes wirksam. Halten Sie sich an die strengere Vorgabe, wenn eine örtliche Vorschrift oder Gepflogenheit im Widerspruch zu unserem Kodex oder unseren Richtlinien steht.

Denken Sie auch daran, dass für den Umgang mit öffentlich Beschäftigten strengere Regeln gelten. „Öffentlich Beschäftigte“ ist sehr breit zu verstehen und umfasst gewählte und ernannte Amtsträger, Behördenmitarbeiter, Mitarbeiter öffentlicher Unternehmen und Mitglieder politischer Parteien und königlicher Familien. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung, bevor Sie einem öffentlich Beschäftigten etwas *Beliebiges* von Wert anbieten.

Bestechung verweigern. Bestechung liegt vor, wenn im Austausch für eine vorteilhafte geschäftliche Handlung oder Entscheidung etwas von Wert angeboten wird und beschränkt sich nicht auf Fälle, in denen Greif direkt von einer Behörde oder einem anderen Kunden einen Auftrag oder einen Vertrag erhalten könnte. Auch diese Situationen können Fälle von Bestechung sein: Erhalt einer Genehmigung, Zulassung, Bescheinigung oder sonstigen behördlichen Erlaubnis, Inspektionen und Prüfungen, Produktein- und -ausfuhr einschließlich Zöllen und Umsatzsteuern und bevorzugte steuerliche Behandlung.

Was auch immer die Umstände sind: Sie dürfen Bestechung niemals anbieten oder annehmen. Selbst wenn Bestechung der einfachste Weg zu sein scheint oder man Ihnen sagt, dass sie üblich sei: Lassen Sie sich nicht darauf ein. Schlagen Sie in unseren Richtlinien nach und wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen zu möglichen Fällen von Bestechung haben.



Bestechungs- und Betrugsbekämpfung (Fortsetzung)

Seriöse Geschäftspartner wählen. Bestechung kann direkte und indirekte Formen annehmen. Wir können für die Handlungen jeder Person zur Verantwortung gezogen werden, die in unserem Namen tätig ist oder mit der Ausübung von Tätigkeiten für Greif beauftragt wird. Das können Berater, Beauftragte, Vertriebsvertreter, Händler und sonstige unabhängige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer sein. Aus diesem Grund führen wir Sorgfaltsprüfungen durch und arbeiten ausschließlich mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die unsere Werte teilen. Legen Sie Ihre Erwartungen klar fest und überwachen Sie die von Dritten übernommenen Aktivitäten, wenn Ihre Tätigkeit die Auswahl von oder Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern beinhaltet. So stellen Sie sicher, dass sie unsere Standards und die Gesetzgebung erfüllen. Halten Sie Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung, wenn Sie einen Geschäftspartner auswählen, mit dem Greif bisher keine Beziehungen unterhielt, oder Sie gleich aus welchem Grund einmal Vorbehalte haben sollten.

Niemals Schmiergeld zahlen. Schmiergeld- oder „Beschleunigungszahlungen“ werden an niederrangige öffentliche Beschäftigte gezahlt, um routinemäßige behördliche Vorgänge zu beschleunigen, z. B. die Bearbeitung von Zulassungsanträgen oder die Ausstellung von Genehmigungen. Solche Zahlungen sind nach unserer Richtlinie verboten. Unabhängig vom Betrag dürfen Sie deshalb niemals Schmiergelder zahlen oder anbieten.

Richtige Unterlagen führen. Führen Sie genau Buch und ordnungsgemäße Unterlagen, damit wir Bestechung und Korruption erkennen und verhindern können. Erfassen Sie Transaktionen klar, richtig, vollständig und im Einklang mit unseren Richtlinien und dem Kodex. Weitere Informationen hierzu enthält der Abschnitt [Finanzielle Integrität](#).

? Ich frage mich, ...

F: Einer unserer Lieferanten hat angeboten, im Gegenzug für eine Einladung seiner hoch qualifizierte Nichte zu einem Bewerbungsgespräch für eine offene Stelle eine Transaktionsgebühr zu erlassen. Wir könnten Geld sparen und potenziell eine hervorragende Mitarbeiterin gewinnen. Ist das ein Problem?

A: Ja. Es könnte nach Bestechung aussehen. Der Anbieter hat im Gegenzug für eine bevorzugte Behandlung – eine Einladung zum Bewerbungsgespräch – etwas von Wert – die Erlassung der Gebühr – angeboten. Was auf den ersten Blick vorteilhaft wirken kann, ist tatsächlich unangemessen und möglicherweise rechtswidrig. Verstöße gegen Bestechungsbekämpfungsvorschriften können schwerwiegende Folgen haben. Melden Sie den Vorfall deshalb unverzüglich.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- Bestechungsbekämpfungsrichtlinie

 **Unsere Standorte kennen**

Die Liste der Länder, die Sanktionen oder Handelsembargos unterliegen, ändert sich von Zeit zu Zeit. Fragen Sie regelmäßig bei der Greif-Rechtsabteilung nach, um immer auf dem neuesten Stand zu sein.

Sofern die Leitung der Greif-Rechtsabteilung Sie nicht anderslautend informiert, darf jedoch kein Tochter- oder Gemeinschaftsunternehmen von Greif direkt oder indirekt Geschäfte in folgenden Ländern tätigen:

- Kuba
- Nordkorea
- Iran
- Syrien

Darüber hinaus besteht in bestimmten Ländern ein erhöhtes Risiko, in denen öffentlich Beschäftigte und sonstige Personen mit Sanktionen belegt sind, darunter Sudan und die Krim-Region in der Ukraine. Sie müssen mit der Greif-Rechtsabteilung Rücksprache halten, bevor Sie in diesen Ländern Geschäfte tätigen.

Einhaltung von Vorschriften des globalen Handels, Wirtschafts- und Handelssanktionen

Dank des globalen Handels können wir unseren Kunden Nutzen der Spitzenklasse bieten. Wir sind uns des damit verbundenen Privilegs bewusst und arbeiten hart, um es zu erhalten. Jeder Einzelne von uns ist trägt Verantwortung dafür, alle geltenden Handelskontrollvorschriften und -regelungen, Boykott-,

Terrorismus- und Geldwäschebekämpfungsvorschriften sowie von den USA verhängten Wirtschafts- und Handelssanktionen und die Vorschriften und Regelungen aller anderen Länder einzuhalten, in denen wir tätig sind. Die Handelssanktionsvorschriften der USA gelten für alle Tochter- und Gemeinschaftsunternehmen von Greif weltweit.

Die internationalen Vorschriften einhalten. Für eine gegebene Transaktion sind möglicherweise Vorschriften, Zollbestimmungen und Praktiken mehrerer Länder zu beachten. Wenn Sie Widersprüche feststellen oder nicht wissen, wie Sie verfahren sollen, müssen Sie Rat einholen, bevor Sie handeln. Sie können sich dazu an Ihren Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung wenden.

Bei Ein- und Ausfuhr gewissenhaft arbeiten. Fügen Sie alle erforderlichen Unterlagen, Kennzeichnungen, Bescheinigungen, Zulassungen und Genehmigungen bei und vergewissern Sie sich, dass sie zutreffend und vollständig sind, wenn Sie mit der Ein- oder Ausfuhr unserer Produkte und Dienstleistungen zu tun haben.

Denken Sie bei der Beurteilung von Geschäftschancen immer daran, dass Sanktionen gelten können. Einige Länder, in denen wir tätig sind, unterliegen möglicherweise oder tatsächlich bisweilen Handelsembargos oder Sanktionen. Diese Sanktionen können dazu führen, dass es einem Tochter- oder Gemeinschaftsunternehmen von Greif untersagt ist, in bestimmten Ländern tätig zu sein, oder Art und Umfang unserer Tätigkeit in bestimmten Ländern beschränken. Tätigen Sie außerdem keine Geschäfte mit Personen oder Organisationen, die bekanntermaßen terroristische Aktivitäten unterstützen oder mit sonstigen Sanktionen belegt sind. Die Sanktionsvorschriften ändern sich von Zeit zu Zeit. Halten Sie deshalb Rücksprache mit der Greif-Rechtsabteilung, um sicherzugehen, dass Sie alle Vorschriften einhalten.

Auf Boykotts achten. Wir beteiligen uns nicht an Boykotts und unterstützen keine Boykotts von Ländern, die die USA nicht unterstützen. Wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung, wenn Sie eine Aufforderung zur Beteiligung oder Akzeptierung eines Boykotts oder eine Anfrage zu unserer Haltung gegenüber einem Boykott erhalten oder von einem Boykott erfahren, an dem sich ein Lieferant beteiligt.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- Wirtschafts- und Handelssanktionsrichtlinie

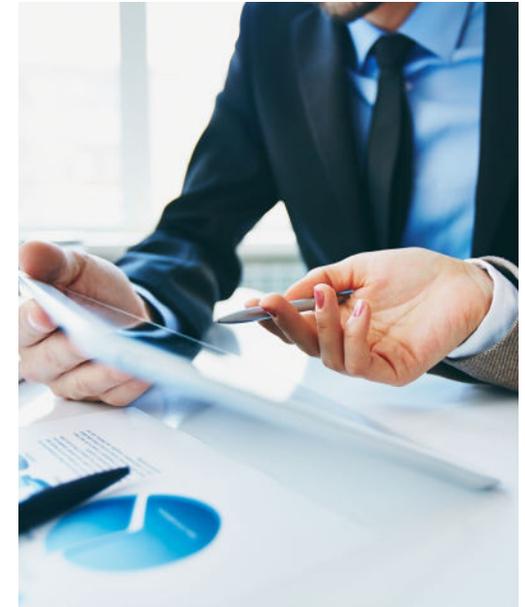
Insiderhandel

Greif, Inc. ist ein an der New Yorker Börse notiertes Unternehmen, und unsere Aktionäre sind wichtige Kunden – ihnen gehört unser Unternehmen. Wir sind der Ansicht, dass alle anhand derselben Regeln über ihre Investitionen entscheiden sollten. Deshalb arbeiten wir hart, um faire Märkte zu fördern und sicherzustellen,

dass wir an allen unseren Standorten weltweit die wertpapierrechtlichen Vorschriften der USA einhalten. Wenn wir mit gleichberechtigtem Zugang zu Informationen jedem Interessierten eine faire Investitionschance geben, fördern wir Vertrauen und Effizienz. Leisten Sie Ihren Beitrag, indem Sie Insiderhandel verwehren.

Insiderinformationen erkennen. Möglicherweise erhalten Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Insiderinformationen über Greif oder Unternehmen, mit denen Greif geschäftliche Beziehungen unterhält, oder haben Zugang dazu. Insiderinformationen sind Informationen, die nicht öffentlich bekannt gegeben wurden und die den Wert eines Unternehmens beeinflussen können – oder dazu führen können, dass ein verständiger Investor Aktien des betreffenden Unternehmens kaufen oder verkaufen möchte. Lernen Sie, Insiderinformationen zu erkennen, damit Sie sie mit der nötigen Sorgfalt behandeln können.

Keine Insiderinformationen handeln oder weitergeben. Wenn Ihnen Insiderinformationen bekannt sind, dürfen Sie keine Wertpapiere kaufen oder verkaufen oder sich auf Grundlage dieser Informationen an sonstigen Handlungen beteiligen. Dies wird als Insiderhandel bezeichnet. Darüber hinaus dürfen Sie entsprechende Informationen nicht an andere weitergeben, auch nicht an Freunde und Familie. Beides ist per Gesetz und nach unserer Insiderhandelsrichtlinie untersagt. Insiderhandelsverstöße können schwerwiegende Folgen haben. Lassen Sie deshalb Vorsicht walten und vermeiden Sie auch den Anschein eines Verstoßes.





Insiderhandel (Fortsetzung)

Sperrfristen beachten. Je nach Ihrer Tätigkeit können für Sie außerdem Sperrfristen oder Zeiträume gelten, in denen Sie sich jeden Handel mit Greif-Aktien genehmigen lassen müssen – unabhängig davon, ob Sie über Insiderinformationen verfügen oder nicht.

Bei Fragen dazu, ob Sie über Insiderinformationen verfügen oder Wertpapiere von Greif kaufen oder verkaufen dürfen, müssen Sie sich an die Greif-Rechtsabteilung wenden.

? Ich frage mich, ...

F: Mein Geschäftsbereich arbeitet im Stillen an der Übernahme eines Mitbewerbers. Ich bin von dem Projekt begeistert und habe meiner Schwester empfohlen, ein paar unserer Aktien zu kaufen. Ich habe ihr nicht gesagt, warum. Habe ich etwas falsch gemacht?

A: Ja. Die Informationen, die Sie weitergegeben haben, sind Insiderinformationen, und wenn Ihre Schwester Aktien kauft, bevor die Übernahme öffentlich bekannt wird, gehen Sie beide das Risiko eines Verstoßes gegen die Insiderhandelsvorschriften ein. Halten Sie sofort Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Greif-Rechtsabteilung.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

Richtlinien zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

- Insiderhandel



Wir respektieren und schätzen Menschen und die Umwelt

Wir möchten Positives in der Welt bewirken. Deshalb sorgen wir dafür, dass die Produkte, Prozesse und Arbeitsplätze von Greif Mensch und Umwelt guttun.

Dieser Abschnitt behandelt folgende Punkte:

- Geschäftsethik
- Arbeitsschutz
- Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung



Geschäftsethik

Wir verpflichten uns, unseren Tätigkeiten unter Wahrung der Integrität nach höchsten ethischen Standards nachzugehen. Dies erstreckt sich auch auf die Zusammenarbeit und Interaktion mit unseren Kollegen bei Greif. Wir bauen auf die besonderen Qualitäten und Talente unserer Mitarbeiter, um Greif innovativer und wettbewerbsfähiger zu machen. Unsere

Mitarbeiter sind eine Ressource von unschätzbarem Wert für das Unternehmen. Unser Erfolg fußt auf der Stabilität einer Kultur, in der jedem Einzelnen mit Respekt und Würde begegnet wird – an einem Arbeitsort, der allen gleiche Chancen auf Beteiligung gibt.

Vielfalt und Inklusion fördern. Neue Ideen und Perspektiven fordern uns und fördern kreatives Denken und Problemlösen. Das ist Teil dessen, was uns bei Greif und unseren Erfolg ausmacht. Verhalten Sie sich bei Ihren täglichen Interaktionen mit anderen fair und offen. Respektieren sie verschiedene Hintergründe, Kompetenzen und Kulturen und begrüßen Sie neue Perspektiven. Achten Sie außerdem darauf, Mitarbeiter zu finden und für uns zu gewinnen, die unsere Vielfalt vergrößern.

Für faire Behandlung einstehen. Greif legt hohen Wert auf Fairness, Chancengleichheit und Inklusion. Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung. Sehen Sie nicht darüber hinweg, wenn Sie Diskriminierung, Belästigung (egal, ob körperlich, verbal, visuell oder sexuell) oder eine andere negative oder unfaire Behandlung erfahren oder vermuten. Informieren Sie uns sofort. [Melden Sie sich zu Wort und äußern Sie Ihre Bedenken.](#)



Geschäftsethik (Fortsetzung)

Unsere Werte in der Praxis umsetzen.

- Behandeln Sie alle Kollegen bei Greif und unsere Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Mitbewerber fair und respektvoll.
- Ziehen Sie unsere Berater, Lieferanten und sonstigen Auftragnehmer nach den Standards unseres Verhaltenskodex für Lieferanten zur Verantwortung.
- Übernehmen Sie persönliche Verantwortung dafür, bei der täglichen Arbeit Entscheidungen im Einklang mit unseren Grundsätzen zu treffen.
- Legen Sie vor der Einstellung alle bestehenden Beschäftigungsvereinbarungen, Wettbewerbs- und Abwerbverbote, Vertraulichkeitsvereinbarungen und ähnliche Verträge mit früheren Arbeitgebern offen, die die Erfüllung Ihrer Pflichten oder Verantwortlichkeiten Greif gegenüber eventuell beschränken oder verbieten.
- Tätigen Sie über oder im Namen von Greif keine Zahlungen oder Spenden an politische Kandidaten oder Parteien der ihre Einrichtungen, Niederlassungen oder Vertreter.

? Ich frage mich, ...

F: Ich habe beobachtet, dass ein Kollege ständig mit einer anderen Mitarbeiterin flirtet. Die Mitarbeiterin scheint sich dabei sehr unwohl zu fühlen, hat sich aber bisher nicht beschwert. Sollte ich das ignorieren und die Mitarbeiterin das selbst regeln lassen?

A: Nein, das sollten Sie nicht. Belästigungen sind auch dann inakzeptabel, wenn sich die betroffene Person nicht darüber beschwert. Wenn Sie meinen, dass Sie mit der betroffenen Mitarbeiterin darüber sprechen können, lassen Sie sie wissen, dass Sie sich Gedanken machen. Wenn Sie den Eindruck haben, dass das nicht geht, oder die Mitarbeiterin weiterhin belästigt wird, [melden Sie sich zu Wort und äußern Ihre Bedenken](#).

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

HR-Richtlinien

- HR 100 – Anti-Belästigung und Anti-Diskriminierung
- HR 101 – Berufliche Chancengleichheit
- HR 102 – Gerechte Behandlung Anderer
- HR 103 – Korrekturmaßnahmen
- HR 104 – Menschenrechte
- HR 105 – Beziehungen am Arbeitsplatz

Was muss ich melden?

Informieren Sie uns über Gefahren wie:

- Sachschäden
- Verletzungen und Erkrankungen
- Umweltgefahren wie z. B. ausgelaufene Chemikalien
- Defekte Ausrüstung
- Unsichere Arbeitspraktiken
- Gefährliche Umstände

Arbeitsschutz

Wir wissen, dass ein einziger Arbeitsunfall ein Leben für immer verändern kann. Deshalb möchten wir, dass unsere Mitarbeiter am Ende ihres Arbeitstages unverletzt nach Hause gehen. Aus diesem Grund ist Sicherheit die oberste Priorität für alle Greif-Mitarbeiter. Wir wissen, dass eine sichere Arbeitsumgebung

für einen besseren Arbeitsplatz sorgt, weil sie Mitarbeiterengagement, Produkt- und Kundendienstqualität und Kundenzufriedenheit steigert. Wenn sich jeder Einzelne von uns bei allen Aspekten unserer Tätigkeit für Sicherheit einsetzt, profitieren wir alle.

Richtlinien einhalten und Risiken melden. Lassen Sie sich niemals dazu hinreißen, Sicherheitsverfahren abzukürzen oder zu umgehen, um Zeit zu sparen. Stellen Sie sicher, dass Sie für die Tätigkeit, die Sie ausführen, ordnungsgemäß geschult sind und die passende persönliche Schutzausrüstung tragen. Achten Sie außerdem auf die Sicherheitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz. Nehmen Sie an den täglichen Sicherheitsbesprechungen teil und setzen Sie sich für den Aufbau einer Kultur des Sicherheitsbewusstseins ein. Melden Sie Ihrem Vorgesetzten alle Beinahe-Vorfälle und potenziellen Risiken und gefährlichen Umstände, damit wir die Arbeitsumgebung sicherer machen können.

Dasselbe gilt für Fälle, in denen Sie das Mitführen von Waffen, Gewaltandrohungen und sonstige Verstöße gegen unsere Sicherheitsverfahren und -richtlinien beobachten. Sprechen Sie die betreffende Person an, wenn es Ihnen möglich ist, oder [melden Sie sich zu Wort und äußern Ihre Bedenken](#).

Melden Sie Verletzungen, die Sie selbst oder andere Personen sich bei der Arbeit zuziehen, unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.

Unsere Einrichtungen schützen. Unsere Mitarbeiter sind besser geschützt, wenn wir wissen, wer unsere Einrichtungen betritt. Erlauben Sie niemandem, Ihnen ohne ordnungsgemäße Identifizierung in unsere Gebäude zu folgen. Achten Sie auf verdächtige Aktivitäten oder Personen in unseren Einrichtungen. Teilen Sie Ihre Bedenken sofort Ihrem Vorgesetzten mit, wenn Sie einen potenziellen Schaden vermuten.

Keine Drogen am Arbeitsplatz. Greif ist ein drogenfreier Arbeitsplatz. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Tag für Tag auf die Arbeit vorbereitet sind – und niemals unter dem Einfluss einer illegalen Droge oder eines Betäubungsmittels stehen (auch nicht eines verschriebenen Medikaments, das Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Leistung beeinträchtigen kann).

Ich frage mich, ...

F: Ich arbeite in einer Fertigungseinrichtung von Greif. Neulich habe ich gesehen, dass ein Kollege nicht die empfohlene persönliche Schutzausrüstung für die ausgeführte Tätigkeit trug. Er meinte, sie würde ihn behindern, sodass er sie meist nicht trüge. Ich fand es gefährlich – und es könnte gegen unsere Verfahren verstoßen. Er arbeitet hier länger als ich, sodass er sich vermutlich besser auskennt. Sollte ich das einfach ignorieren?

A: Nein, das sollten Sie nicht. Teilen Sie Ihrem Kollegen Ihre Bedenken mit. Melden Sie sich sofort zu Wort und äußern Sie Ihre Bedenken, wenn er weiterhin gegen die Verfahren verstößt.

Ihr täglicher Beitrag

- Halten Sie sich an unsere Verfahren zur Entsorgung von Abfall, Chemikalien und Gefahrstoffen.
- Nutzen Sie unsere Ressourcen gewissenhaft, indem Sie Strom, Wasser und sonstige Materialien reduzieren, recyceln, wiederverwenden und sparen, wann immer es möglich ist.
- Bemühen Sie sich um die Reduktion von Treibhausgasen und sonstigen Emissionen.

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

Greif setzt sich für die vernünftige Nutzung finanzieller, natürlicher und menschlicher Ressourcen ein, sodass auch zukünftige Generationen ihre Bedürfnisse erfüllen können. Wir sind von der Bedeutung nachhaltiger

geschäftlicher Praktiken, unserer gesellschaftliche Verantwortung und dem Schutz der Menschenrechte überzeugt und setzen uns entsprechend dafür ein.

Umweltbestimmungen kennen und einhalten. Als Akteur des produzierenden Gewerbes tragen wir Verantwortung dafür, die Folgen unserer Produkte und Tätigkeiten für Umwelt, Gesellschaft und Sicherheit zu berücksichtigen. Für unser Geschäftsfeld gelten eine Reihe gesetzlicher Vorschriften, die dazu beitragen, dass unsere Produkte und Tätigkeiten Menschen oder der Umwelt keinen Schaden zufügen. Machen Sie sich mit den gesetzlichen Vorschriften und Regelungen vertraut, die für Ihre Tätigkeit gelten, und halten Sie sich genau daran.

Produktverantwortung praktizieren. Unterstützen Sie Greif mit Ihrer täglichen Arbeit dabei, unsere Verpflichtung zu höchsten Umweltstandards und Produktverantwortung unter Beweis zu stellen. Das bedeutet sicherzustellen, dass unsere Kunden über alle nötigen Informationen für den sicheren Umgang mit unseren Produkten unter Minimierung der Folgen für die Umwelt verfügen, und zu wissen, dass wir Möglichkeiten für die sichere Wiederverwendung, Wiederverwertung und Wiederaufbereitung unserer Produkte anbieten. Halten Sie darüber hinaus sich selbst und Ihre Kollegen dazu an, nach möglichen Konzepten und Verbesserungen zu suchen, die Wiederverwendung und Wiederverwertung unserer Produkte einfacher und effizienter machen.





Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung (Fortsetzung)

Die Menschenrechte respektieren. Unterstützen Sie uns dabei, bei unserer Arbeit (an jedem Ort) andere zu schützen und stets die grundlegenden Menschenrechte zu wahren. Vergewissern Sie sich, dass Sie die gesetzlichen Vorschriften und unsere Richtlinien zum Schutz der Würde und der Menschenrechte bei allen Aspekten unserer Tätigkeit und unserer Lieferkette kennen und einhalten. Sie decken je nach den geltenden Vorschriften Bereiche wie die folgenden ab:

- Lohn- und Arbeitszeitanliegen
- Arbeitsschutz und Leistungen
- Arbeitsbedingungen
- Berufliche Entwicklung
- Recht auf Arbeit bzw. Nichtarbeit
- Recht, Verbesserungen zu organisieren und zu verlangen
- Recht auf Beteiligung an Gewerkschaften, Betriebsräten und sonstigen Tarifverhandlungsorganisationen

Greif untersagt die Einstellung von Personen unter 16 Jahren sowie von Personen unter 18 Jahren für Positionen, die gefährliche Arbeiten beinhalten.

Darüber hinaus untersagt Greif Zwangs- und Pflichtarbeit in jeder Form und jede Art von Menschenhandel. Achten Sie auf Zwangsarbeit und Menschenhandel, wenn Ihre Tätigkeit die Auswahl von oder Zusammenarbeit mit Lieferanten und Auftragnehmern beinhaltet, und [äußern Sie Ihre Bedenken](#), wenn Sie auf Fälle von Zwangsarbeit oder Menschenhandel stoßen.

Zur Erinnerung: unsere wichtigsten Richtlinien

HR-Richtlinien

- HR 100 – Anti-Belästigung und Anti-Diskriminierung
- HR 101 – Berufliche Chancengleichheit
- HR 102 – Gerechte Behandlung Anderer
- HR 104 – Menschenrechte



PACKAGING SUCCESS TOGETHER®