



GREIF



Código de Conduta

NOSSOS VALORES EM AÇÃO



> > > > > ENTRAR >

Conteúdo

	Mensagem do Presidente e CEO	3
	Nosso alicerce: O Greif Way e visão.....	4
	Falamos sobre nossas preocupações e as compartilhamos	5
	Os padrões que mantemos para nós mesmos.....	7
	Seguimos o nosso código	8
	Entendemos nossas responsabilidades	9
	Oferecemos excelente atendimento ao cliente	10
	Fazemos negócios com integridade.....	11
	Conflitos de interesse	12
	Integridade financeira	14
	Protegendo os ativos da empresa	16
	Informações confidenciais e propriedade intelectual	17
	Protegendo dados pessoais	19
	Fazemos o que é certo	20
	Antitruste e concorrência	21
	Antissuborno e anticorrupção	22
	Conformidade comercial global; Sanções econômicas e comerciais	24
	Informações privilegiadas	25
	Respeitamos e nos importamos com as pessoas e o planeta.....	27
	Ética empresarial	28
	Saúde e segurança	30
	Sustentabilidade e responsabilidade social corporativa	31

Mensagem do Presidente e CEO



A ética está na base de nossa identidade na Greif. A expectativa estabelecida pelo Greif Way é “Confie em nós para fazer o que é certo”. O Código de Conduta da Greif orienta nossas decisões e ações.

A Greif é uma organização com fortes valores de responsabilidade e integridade. Nosso Código estabelece diretrizes gerais para fazer negócios com os mais altos padrões de ética. A leitura e a compreensão do Código ajudarão você a estar mais bem preparado para tomar decisões alinhadas aos nossos princípios e políticas. Ele também vai ajudá-lo a fazer o que é melhor para você, para a Greif e para nossos clientes.

Empresas de todo o mundo confiam na Greif. Isso acontece porque protegemos mais do que apenas produtos, protegemos a reputação da empresa ao ajudar a resolver desafios complexos de embalagem. Todos os dias colocamos nossos “Valores em Ação” seguindo o Greif Way – uma maneira de trabalhar que nos inspira a dar nosso melhor e aplicar nossos valores a todas as decisões e interações.

A Greif está comprometida com um ambiente em que a comunicação com respeito, sinceridade e confiança é a regra, não a exceção. Queremos que você se sinta à vontade para falar com o supervisor ou alguém da gerência sênior se tiver dúvidas ou se acreditar que existem violações da lei, do Código, de nossas políticas ou padrões.

Temos um futuro longo e bem-sucedido pela frente trabalhando juntos seguindo o Greif Way.

Ole Rosgaard
Presidente e Diretor Executivo

Nosso alicerce



> > The Greif Way

Não importa onde estamos no mundo, nossos valores permanecem iguais – um conjunto de princípios fundamentais que orientam nossas ações e definem quem somos como Greif.



Ética: Confie em nós para fazer o que é certo. O Código de Conduta da Greif orienta nossas decisões e ações.



Fortes por meio da diversidade: Nós encorajamos e apoiamos nossa diversidade de cultura, idioma, localização e pensamento. Nossas diferenças nos definem, mas não nos dividem; nossos interesses em comum nos unem. A partir de muitos, tornamo-nos um: Greif.



Sustentabilidade levada a sério: Honramos nossa história ao nos concentrarmos no nosso futuro. Usamos os recursos financeiros, naturais e humanos com sabedoria e sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem as suas necessidades.



Compromisso com a melhoria contínua: Sempre buscamos maneiras de melhorar nosso trabalho, nossos produtos, nossos serviços e nossa Empresa.



> > Nossa visão

Ser a empresa com o melhor desempenho em atendimento ao cliente em todo o mundo.



Falamos sobre nossas preocupações e as compartilhamos

Ao trabalhar com integridade e altos padrões éticos, você protege sua empresa. Isso inclui falar sobre atividades que possam afetar a Greif, nossos clientes, colegas ou o mundo. Afinal, uma violação do nosso Código, políticas ou lei pode causar sérios danos financeiros e a nossa reputação. Se você estiver preocupado com uma possível violação, tem o direito e a responsabilidade de falar.

Sabemos que nem sempre é fácil falar, mas ignorar preocupações não é uma opção, mesmo que você não conheça todos os fatos ou não tenha certeza de que houve má conduta. O importante é que você fale. Você pode compartilhar preocupações com:

 **Um supervisor ou outro membro da gerência**

 **O Conselho Geral da Greif**

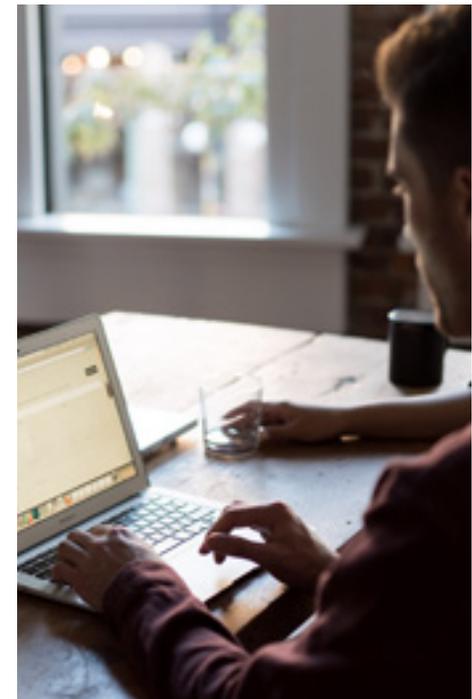
 **O Comitê de Auditoria do Conselho de Administração da Greif**

por e-mail em auditcommittee@greif.com ou por escrito para:

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

 **Linha Direta de Ética da Greif** – Uma opção para fazer denúncias confidencialmente (e anonimamente, quando permitido por lei). Este serviço está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Para acessar a Linha Direta de Ética da Greif, visite greif.ethicspoint.com e apresente uma denúncia por escrito ou ligue para:

- Na América do Norte, ligue gratuitamente: 866-834-1825
- Quando disponível fora da América do Norte, siga as instruções em greif.ethicspoint.com na seção "Fazer uma denúncia".





Falamos sobre nossas preocupações e as compartilhamos (Cont.)

Após a denúncia

A Greif leva todas as denúncias a sério, não importa como você escolha falar. As denúncias são analisadas imediatamente e, caso seja necessária uma investigação, ela é feita de maneira minuciosa e confidencial. Se descobrirmos uma violação da lei, do Código ou de nossas políticas, tomaremos as medidas apropriadas.

Sem retaliação

Entendemos que você precisa se sentir confortável e confiante ao informar uma preocupação, por isso não toleramos retaliação contra pessoas que façam denúncias de boa fé ou que cooperem em uma investigação. A retaliação pode incluir redução na remuneração, realocação, avaliações ruins ou outros tratamentos negativos. Se você sofrer ou suspeitar de uma retaliação, fale imediatamente sobre isso.

? Eu me pergunto...

P: O que acontece se um membro da alta gerência me pedir para fazer algo que viole nosso Código? Posso ser demitido se recusar?

R: Não. Retaliações não serão toleradas na Greif. Além disso, ninguém na Greif está acima do Código, de nossas políticas ou da lei. Isso significa que ninguém (incluindo membros da gerência sênior) tem autoridade para solicitar violações.



Os padrões que mantemos para nós mesmos

Nesta seção:

- Seguimos o nosso código
- Entendemos nossas responsabilidades
- Oferecemos excelente atendimento ao cliente

Seguimos o nosso código

O Código de Conduta da Greif se baseia nos padrões que estabelecemos para fazer negócios em qualquer lugar do mundo. Todos devemos assumir responsabilidade pessoal e agir com integridade para fazer o que é certo.

Nosso Código não pode prever e resolver todas as situações, mas deve ser usado como orientação e fornece os recursos necessários para a tomada de decisões éticas.

Nosso Código se aplica a todos que trabalham em nome da Greif, incluindo nosso Conselho de Administração e todos os executivos e funcionários, em todos os países e em todas as instalações da Greif, que trabalham em período integral, meio período ou por contrato.

Se um colega violar nosso Código, nossas políticas ou a lei, ele poderá estar sujeito a ações disciplinares, inclusive demissão. As violações da lei também podem levar a sanções mais sérias, até mesmo processos criminais para as pessoas envolvidas. Esperamos que todos façam sua parte para proteger nossa reputação, nossa empresa e nossos clientes.

A Greif se reserva o direito de modificar este Código a qualquer momento, conforme necessário, juntamente com nossas políticas, procedimentos e condições de emprego. Este Código não pretende ser um contrato de trabalho ou uma garantia de emprego. Renúncias ao Código somente poderão ser feitas pelo nosso Conselho de Administração ou pelo Comitê de Auditoria. Caso um diretor ou membro do Conselho de Administração faça renúncias ao Código, elas serão prontamente divulgadas aos acionistas.

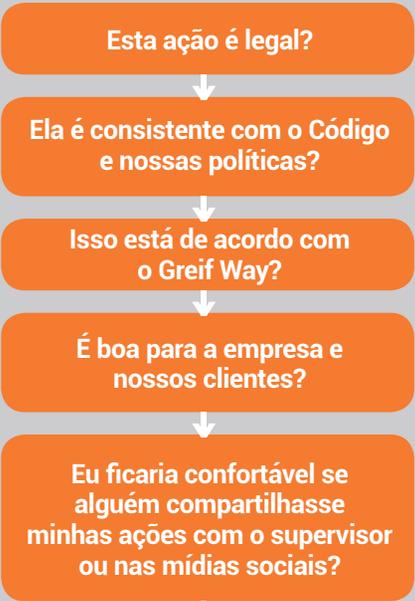
A Greif também apoia o direito de todos os funcionários de falar publicamente sobre assuntos de interesse público e de participar de determinadas atividades e comunicações relacionadas aos termos e condições de seu emprego. Nada neste Código ou em nossas políticas visa limitar ou interferir nesse direito. Isso inclui atividades protegidas pelo Inciso 7 da Lei Nacional de Relações Trabalhistas dos EUA, como debates relacionados a salários, horas, condições de trabalho, perigos à saúde e questões de segurança.





Tomar decisões de acordo com o Greif Way

Pode ser difícil saber o que fazer quando uma situação desafiadora surge no trabalho. Para encontrar o caminho certo, às vezes o melhor primeiro passo é perguntar a si mesmo o seguinte:



Se você responder "sim" a todas essas perguntas, a ação analisada provavelmente é adequada. Se você responder "não" ou "talvez" a uma dessas perguntas, pare e repense as ações. Sua melhor opção: Peça ajuda antes de agir.

Entendemos nossas responsabilidades

Todo colega na Greif é responsável por:

Ler o código e seguir suas orientações. Assegurar a leitura completa e compreensão do código. Voltar a consultar e seguir o código, juntamente com as políticas que se aplicam ao seu trabalho.

Colocar nossos "Valores em Ação". Manter sempre nossos valores em mente. Ao fazer seu trabalho, aplicar o código em todas as ações e interações.

Conhecer e seguir a lei. Aprender sobre as várias leis e regulamentos que se aplicam aos nossos negócios e segui-los cuidadosamente.

Peça ajuda. Se você não entender os detalhes de uma lei, regulamento ou política, pergunte antes de agir.

Fique atento e compartilhe preocupações. Vocês são nossos olhos e ouvidos, portanto, preste atenção e não ignore atividades antiéticas ou ilegais. [Fale sobre suas preocupações e as compartilhe.](#)

Além disso, todo supervisor deve estar disposto a ouvir as preocupações dos funcionários. Se você souber de uma possível má conduta ou retaliação contra um funcionário, relate imediatamente.





Oferecemos excelente atendimento ao cliente

Os clientes são nossa principal prioridade. Precisamos ajudá-los a fazer negócios com a Greif, e isso deve ser feito seguindo altos padrões éticos:

Incorpore a qualidade

Qualidade é nossa marca. Cada um de nós assume a responsabilidade por ela.

Mantenha-se acima de suspeitas

Competimos com honestidade e cumprimos os mais altos padrões de excelência.

Cumpra e exceda as necessidades dos nossos clientes

Ouvimos nossos clientes para saber quais são seus desafios e ajudá-los a determinar as melhores soluções. Fornecemos produtos e serviços a um preço justo.

? Eu me pergunto...

P: Estávamos com um prazo apertado para um cliente e um colega sugeriu “fazer de qualquer jeito” para acelerar a entrega. Tenho medo que isso possa comprometer a qualidade. Devo dizer algo?

R: Sim, você deve. Fale com seu colega sobre suas preocupações e reforce a ideia de que nossa prioridade é garantir um produto de qualidade. Tente colaborar para criar uma solução que não comprometa a qualidade. Se suas preocupações não forem solucionadas, fale com um supervisor imediatamente.



Fazemos negócios com integridade

O legado da Greif representa mais de 140 anos de trabalho duro e dedicação à excelência. Temos o compromisso de preservar esse legado, transformando nossos valores em ações cotidianas.

Nesta seção:

- Conflitos de interesse
- Integridade financeira
- Protegendo os ativos da empresa
- Informações confidenciais e propriedade intelectual
- Protegendo dados pessoais



Isso é um conflito? Pergunte a si mesmo:

- ? Eu (ou um membro da família) poderia obter benefícios disso?
- ? Isso vai contra os interesses da Greif?
- ? Isso pode parecer um conflito para outra pessoa?
- ? Isso poderia interferir nos negócios da Greif?
- ? Isso poderia interferir no meu trabalho na Greif?

Assegure que a resposta para todas essas perguntas seja "não". Se você responder "sim" ou "talvez" para alguma pergunta, pare e peça ajuda antes de prosseguir.

"Membros da família" inclui pessoas que moram com você ou com quem você tem um relacionamento pessoal próximo.

Conflitos de interesse

As decisões que tomamos para a Greif são importantes, tanto para nossos negócios quanto para nossa reputação. Elas devem sempre ser imparciais, objetivas e alinhadas com o que é melhor para a nossa empresa. Nunca devemos permitir que interesses pessoais influenciem nosso julgamento. Se isso acontecer, há um conflito de

interesses. Se uma decisão apenas aparentar envolvimento de interesses pessoais, ela poderá prejudicar o bom nome da Greif e também sua reputação. Também pode haver conflitos quando os membros da sua família estão envolvidos. Cabe a você reconhecer e seguir o processo adequado para lidar com conflitos e possíveis conflitos.

Reconheça e denuncie conflitos de interesse. Os conflitos podem surgir em várias situações, mas é provável que as seguintes situações afetem sua tomada de decisão:

Interesse financeiro – Investir ou aconselhar um membro da família a investir em um concorrente, vendedor, cliente ou qualquer pessoa que procure fazer negócios conosco (a menos que o investimento seja em ações negociadas em bolsa – é permitido possuir até 1% de ações da empresa negociadas em bolsa).

Propriedades da empresa – Usar sua posição na Greif ou nossas propriedades, informações ou o nome da empresa para ganho pessoal ou de um membro da família.

Trabalhar para outra organização – Aceitar trabalho ou outras formas de pagamento de um concorrente, vendedor, cliente ou parceiro de negócios da Greif (incluindo consultoria ou trabalho em uma posição de liderança como membro do conselho) sem obter a aprovação da Greif.

Solicitação inadequada – Solicitar aos nossos concorrentes, vendedores, clientes ou parceiros comerciais ganhos pessoais fora da Greif ou trabalhar de forma independente concorrendo com a Greif.

Empréstimos – Aceitar um empréstimo pessoal ou uma obrigação de garantia ou receber algum outro benefício financeiro de organizações que concorram com a Greif ou façam negócios conosco.

Relações pessoais – Contratar membros da família ou posicionar ou direcionar negócios da Greif para uma empresa:

- Que pertence ou é controlada por você, outro funcionário, membros da sua família ou membros da família de outro funcionário, ou
- Em que membros de sua família trabalham, sem revelar o relacionamento à Greif.

Oportunidades de negócio – Descobrir uma oportunidade de negócio, seja através da sua posição na Greif ou através de informações da empresa, e obter com ela ganho pessoal ou ganho para um membro da família.



Acha que pode ter um conflito? Informe a Greif.

Se o conflito não for resolvido, isso comprometerá a Greif, nossos negócios e sua reputação, portanto, se você acredita que está envolvido em um conflito, informe à empresa. Algumas situações podem ser mais difíceis de analisar, se você tiver dúvidas, peça sempre orientação para o:

- Supervisor
- Representante do RH
- Departamento Jurídico da Greif

Se houver um conflito, o CEO (ou uma pessoa designada pelo CEO) precisará revisá-lo. Após revelar um possível conflito, podemos trabalhar com você para resolvê-lo.

Conflitos de interesse (Cont.)

Conheça as regras sobre dar e aceitar presentes. Presentes, refeições, viagens, entretenimento ou outras ofertas que estejam em conformidade com nossas políticas podem ajudar a construir relacionamentos comerciais. Porém, ofertas de um concorrente, vendedor, cliente ou outra pessoa que não atendam às nossas diretrizes podem configurar um conflito de interesses ou aparentar um conflito. Itens que são (1) de valor nominal, (2) consistentes com as práticas habituais do setor e (3) não são luxuosos ou excessivos são permitidos. Todos os outros itens devem ser gentilmente recusados. Da mesma forma, presentes e outras ofertas de nossos colegas a clientes, fornecedores e outras pessoas devem atender aos mesmos padrões.

? Eu me pergunto...

P. Uma vendedora me convida para almoços de negócios constantemente. Na última vez que ela me convidou, lembrei que o contrato de sua empresa termina em breve... é correto aceitar?

R: Pode não ser. Embora, em geral, seja correto aceitar um convite para um almoço normal, se você estiver se reunindo para fins comerciais, encontros frequentes podem criar a aparência de um conflito de interesses, especialmente se o vendedor estiver tentando renovar seu contrato conosco. Converse com o supervisor antes de aceitar o convite.

P. Um fornecedor que trabalha para a Greif me perguntou se eu gostaria de fazer um pequeno trabalho "paralelo" de consultoria. Há algum problema em fazer esse trabalho no meu tempo livre?

R: Pode haver. Se o trabalho que você fará não estiver relacionado aos negócios de Greif, pode ser aceitável. Mas se estiver relacionado aos nossos negócios, interferir na sua capacidade de realizar seu trabalho ou influenciar ou parecer influenciar seu julgamento, você não deve aceitá-lo. Converse com o supervisor antes de aceitar o trabalho.

P. Meu irmão é dono de uma pequena empresa fornecedora da Greif. Devo contar a alguém sobre isso na Greif, mesmo que o meu trabalho não tenha nada a ver com esse aspecto do nosso negócio?

R: Sim, mesmo que você não esteja envolvido no trabalho que seu irmão faz, o fato de ele ter uma conexão com a empresa por meio de você pode dar a aparência de um conflito de interesses. Você deve denunciar essa situação ao supervisor, que pode ajudá-lo a encaminhar a denúncia ao CEO.



Integridade financeira

Quando tomamos decisões sobre nossa empresa e nosso futuro, devemos basear essas decisões em sólidas informações financeiras e de negócios. Nossos clientes, investidores e outras partes interessadas também contam

com essas informações, portanto nossos livros e registros devem ser sempre claros, precisos e oportunos. Como funcionários, temos a responsabilidade de ser cuidadosos e honestos com todos os registros que passam por nós.

Priorize a honestidade e a precisão. Siga nossos controles e políticas internas e seja claro, preciso e completo em todos os registros ou transações comerciais que você fizer. Se você for responsável por preparar relatórios financeiros ou informações públicas para a Greif, siga todos os requisitos legais, contábeis e regulamentares aplicáveis para garantir que as informações sejam precisas, não enganosas, oportunas e compreensíveis. Somente assine documentos em nome da Greif se você estiver autorizado a fazê-lo, e nunca altere, destrua ou faça denúncias ou anotações falsas ou enganosas nos registros da Greif.

Observe e denuncie irregularidades. Se houver algum sinal de aviso de que um registro ou documento pode ter sido alterado ou não parece correto, pode ser um indício de fraude, suborno ou lavagem de dinheiro. Tenha cuidado com:

- Anotações falsas ou enganosas
- Omissões
- Atribuição de custos ao projeto ou contrato errado
- Pedidos para alterar documentos
- Acordos "paralelos" ou "informais"
- Fundos, passivos ou ativos não registrados

Fale e compartilhe suas preocupações se você vir esses ou quaisquer outros sinais de atividade que possam comprometer nossos registros.

Seja transparente. Seja aberto e honesto com os auditores internos e independentes, bem como com os colegas da Greif que fazem investigações, e sempre forneça a eles informações completas, precisas e de fácil compreensão.



O que são nossos registros?

Eles incluem...

- E-mails
- Faturas
- Pedidos de compra
- Relatório de despesas
- Registros da folha de pagamento
- Registros fiscais
- Conhecimento de embarque
- Relatórios de segurança
- Relatórios de estoque
- Registros de tempo
- Pedidos de indenização
- Relatórios de qualidade

Integridade financeira (Cont.)

Gerencie nossos registros cuidadosamente. Sempre siga nossas políticas para gerenciar, armazenar e reter documentos e registros comerciais, independentemente de serem arquivos em papel ou eletrônicos (como e-mails e mensagens de texto). Não destrua registros de retenção obrigatória ou que tenham sido solicitados para uso em uma investigação ou processo jurídico.

Se tiver dúvidas sobre nossos registros ou transações, é sempre melhor pedir ajuda ao supervisor ou a um membro do Departamento Jurídico da Greif antes de agir.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas financeiras

- FIN 100 – Política de relatórios financeiros
- Procedimentos financeiros da Greif e políticas de controle interno (localizados em Inside Greif/Corporate Services/Finance/Policies)
- Matriz de autoridade de aprovação

Políticas de conformidade legal

- Política de gerenciamento e retenção de registros (EUA)
- Diretrizes de gerenciamento e retenção de registros (aplicável fora dos EUA)





Protegendo os ativos da empresa

Os ativos da empresa incluem equipamentos, ferramentas, suprimentos, máquinas e materiais usados no trabalho. Proteger e cuidar desses ativos ajuda a manter as operações funcionando e a cumprir as

promessas feitas a nossos clientes. Contamos com você para proteger esses recursos valiosos contra roubo, uso indevido, perda, dano e desperdício.

Use os ativos da empresa para os negócios da empresa. Você recebe nossos ativos para fazer negócios para a empresa, portanto, use com cuidado e mantenha esses ativos em boas condições. Nunca use esses ativos em atividades antiéticas, ilegais ou para obter ganhos pessoais, e nunca empreste, venda ou doe os ativos, a menos que você tenha autorização para fazer isso.

Siga nossas políticas de segurança física local. Certifique-se de que os visitantes sejam registrados e acompanhados sempre que estiverem em nossas instalações. Verifique se eles têm os crachás de identificação adequados, quando aplicável. Denuncie imediatamente estranhos ou preocupações de segurança, bem como quaisquer atos de uso indevido, vandalismo ou roubo ao supervisor ou outra pessoa apropriada.

Eu me pergunto...

P. Costumo levar o computador da empresa para casa após o trabalho. Às vezes, tenho compromissos e tarefas antes de ir para casa e deixo o computador no carro. Tudo bem fazer isso desde que eu não o deixe lá por muito tempo?

R: Não, a menos que as devidas precauções sejam tomadas. Você é responsável por proteger os ativos da empresa, como computadores e outros dispositivos, que contêm informações confidenciais e propriedade intelectual. Não deixe o computador exposto, guarde no porta-malas ou leve-o com você.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de TI

- TI 101 – Sistemas de informação globais
- TI 102 – Política global de smartphones



Informações confidenciais e propriedade intelectual

Propriedade intelectual, dados de clientes, planos de marketing, planos estratégicos, resultados financeiros, orçamentos e previsões... as informações confidenciais sobre nossos negócios são um ativo essencial da empresa. Elas nos permitem tomar boas decisões,

ajudam a manter uma vantagem competitiva e possibilitam atender às expectativas de nossos clientes em qualquer lugar em que operamos. É por isso que cada um de nós é responsável por respeitar e proteger essas informações confidenciais.

Pense antes de compartilhar. Siga os sistemas e controles internos que temos para classificar, manipular, armazenar e descartar informações confidenciais e antes de divulgá-las a qualquer pessoa, dentro ou fora da Greif, verifique se há uma razão comercial legítima para fazer isso. Compartilhe apenas as informações confidenciais necessárias para atingir o objetivo comercial e, antes de compartilhá-las com terceiros, obtenha um contrato assinado de confidencialidade ou não divulgação.

Evite conversas em locais públicos. Restaurantes, transporte público, elevadores, saguões – evite mencionar informações comerciais confidenciais onde outras pessoas possam ouvi-lo.

Mantenha bons hábitos de segurança cibernética:

- Use senhas fortes e não as compartilhe com ninguém.
- Proteja nossos sistemas – não instale hardware, software, aplicativos ou dispositivos de armazenamento não autorizados no computador, telefone ou outros dispositivos eletrônicos da empresa.
- Não acesse nossa rede usando dispositivos não autorizados.
- Fique atento a golpes de phishing e nunca abra links suspeitos em e-mails, mesmo se você conhecer o remetente.

“Propriedade intelectual” (PI) é o conjunto de ideias, invenções e know-how que é exclusivo da Greif e nos torna quem somos. São informações confidenciais e incluem segredos comerciais, marcas comerciais, patentes e direitos autorais.



Informações confidenciais e propriedade intelectual (Cont.)

Reconheça o monitoramento autorizado da empresa. Lembre-se que qualquer informação que você criar, enviar, receber, baixar ou armazenar em nossos sistemas é propriedade da empresa e podemos monitorar seu uso, a menos que seja proibido pelas leis ou regulamentos aplicáveis.

? Eu me pergunto...

P: Um de meus colegas trabalhava em uma empresa concorrente. Gostaria de perguntar sobre algumas das ferramentas e processos que seu antigo empregador usava porque acho que isso daria a Greif uma vantagem competitiva. Posso perguntar sobre isso?

R: Não. Nossa responsabilidade de proteger informações confidenciais também abrange informações confidenciais de terceiros, incluindo nossos concorrentes. Seu colega de trabalho é obrigado a proteger as informações confidenciais (incluindo PI) do ex-empregador. Se você deixar a Greif, também terá a obrigação de proteger as informações confidenciais da nossa empresa.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de TI

- TI 100 – Compras e serviços
- TI 101 – Sistemas de informação globais
- TI 102 – Política global de smartphones
- TI 103 – Política de senhas
- TI 104 – Política de segurança da informação
- TI 105 – Política de uso aceitável do usuário final

Políticas de comunicação

- Política de mídias sociais da Greif



Protegendo dados pessoais

Nossos clientes, fornecedores e colegas confiam em nós para manter informações pessoais em segurança. Cultivamos essa confiança seguindo todas as políticas da empresa, bem como as leis e regulamentos de privacidade

de dados aplicáveis (incluindo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da UE) ao coletar, acessar, usar, armazenar, compartilhar e descartar dados pessoais.

Saiba o que são dados pessoais. Isso inclui informações que possam, direta ou indiretamente, identificar uma pessoa, como nome, endereço, e-mail, número de telefone, informações bancárias ou de cartão de crédito, número de identificação, data de nascimento ou informações sobre benefícios.

Lembre-se: Dados pessoais são informações confidenciais. Use o mesmo padrão de cuidado para protegê-los. Compartilhe os dados apenas com quem tem interesse comercial legítimo em conhecê-los e respeite todas as salvaguardas para impedir a divulgação não autorizada. Se você vir ou suspeitar de uma violação de dados, [fale e compartilhe suas preocupações](#) imediatamente.

Eu me pergunto...

P. Meu colega de trabalho acabou de fazer uma cirurgia e um de nossos clientes me pediu o endereço dele para enviar um cartão desejando melhoras. Parece um pedido razoável, mas há problemas de privacidade envolvidos?

R: Sim. Você tem o dever de respeitar a privacidade do colega de trabalho. Não compartilhe as informações pessoais de seu colega de trabalho com o cliente ou com outras pessoas (mesmo colegas da Greif) sem o consentimento dele. Em vez disso, sugira que o cliente envie o cartão para o escritório, para que seu colega de trabalho saiba da gentileza quando voltar ao trabalho.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de conformidade legal

- Política de privacidade de dados da Greif



Fazemos o que é certo

A integridade é essencial para nós, ela inspira e influencia nossas ações cotidianas. Na Greif, sempre seguiremos a letra e o espírito da lei, esperando o melhor de nós mesmos e do outro.

Nesta seção:

- Antitruste e concorrência
- Antissuborno e anticorrupção
- Conformidade comercial global; Sanções econômicas e comerciais
- Informações privilegiadas



Que tipos de acordos e práticas são impróprios?

Práticas impróprias incluem concordar com qualquer concorrente em:

- Fixar preços ou definir outras condições de venda para nossos produtos ou serviços
- Divulgar ou trocar informações sensíveis sobre a concorrência
- Restringir a produção ou a qualidade do produto
- Dividir ou alocar mercados, clientes ou territórios
- Não fazer negócios com um determinado concorrente, fornecedor ou cliente (boicote)
- Definir os termos ou arranjar o resultado de uma licitação (licitação fraudulenta)
- Monopolizar ou abusar de uma posição dominante no mercado

Antitruste e concorrência

Na Greif acreditamos em uma concorrência saudável, onde todos jogam de acordo com o mesmo conjunto de regras. A Greif acredita que uma economia livre e competitiva é fundamental e que todos teremos sucesso e prosperaremos em um mercado livre de conluio, coerção

ou outras atividades anticompetitivas, como a fixação de preços. Todos nós podemos ajudar a Greif a apoiar uma concorrência justa e honesta, seguindo as leis antitruste e de concorrência e evitando táticas injustas.

Conheça as leis. A Greif tem negócios em todo o mundo, por isso nossos colegas são cidadãos de vários países diferentes. Assim, a empresa está sujeita às leis antitruste e de concorrência de muitos países, províncias, estados e outras organizações governamentais. Você é responsável por conhecer e compreender os requisitos jurídicos aplicáveis ao seu trabalho.

Embora todas as leis sejam importantes, as leis antitruste e de concorrência exigem atenção especial, dadas as sérias consequências das violações, como penalidades criminais, prisão, grandes multas e danos à reputação da Greif e dos funcionários envolvidos.

Evite acordos impróprios. Em geral, você deve evitar ou minimizar negociações ou conversas com concorrentes, mas caso seu trabalho exija interações com concorrentes (quando são clientes ou fornecedores da Greif) ou caso encontre concorrentes em feiras, reuniões e eventos do setor, seja cuidadoso nas conversas. Evite ter conversas ou fazer acordos com concorrentes (ou mesmo aparentar fazer acordos) que possam afetar a concorrência.

Saiba como lidar com conversas inadequadas. Se você tiver uma conversa anticompetitiva (mesmo uma conversa casual por e-mail ou bate-papo nas mídias sociais), deixe claro para todos que a conversa é inadequada e saia imediatamente. Depois informe o Departamento Jurídico da Greif.

Reúna informações sensíveis sobre a concorrência da maneira certa. Nunca use informações sensíveis sobre a concorrência obtidas direta ou indiretamente de um concorrente. Se você estiver pesquisando sobre nossos concorrentes, verifique se as informações coletadas estão disponíveis ao público ou se foram obtidas de forma legítima de clientes, publicações do setor, Internet ou consultores, e se a fonte dessas informações deve ser registrada para evitar suspeitas de que elas foram obtidas de um concorrente.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de conformidade legal

- Política antitruste e de concorrência

Informações sensíveis sobre a concorrência incluem: preços de produtos, descontos, abatimentos, outras condições de venda, custos, margens de lucro, paralisação e fechamento de instalações, níveis de estoque, o momento das mudanças de preço, alterações de capacidade ou produção, taxas operacionais e estratégias e planos de marketing



Você consegue identificar um suborno?

Ele pode envolver...

- Dinheiro
- Cartões-presente e outros itens semelhantes a dinheiro
- Favores especiais
- Ofertas de trabalho
- Presentes
- Refeições
- Viagem
- Entretenimento
- Mensalidades e outros pagamentos
- Status preferencial
- Doações de caridade e políticas

NENHUM VALOR é pequeno demais para ser configurado como suborno.

Antissuborno e anticorrupção

Quando fazemos negócios com integridade, a qualidade de nosso pessoal, produtos e serviços se destaca. É por isso que nunca toleramos atos de suborno ou corrupção. A corrupção – um abuso de poder para obter ganho pessoal, incluindo pagamento ou aceitação de subornos

e mesmo promessas de suborno – recompensa as más práticas comerciais. Como colegas da Greif, optamos por ter sucesso por mérito próprio, nunca participando de atividades que possam sugerir algo impróprio.

Conhecer e seguir a lei. Conheça e siga nossas políticas e leis anticorrupção em todos os lugares onde fazemos negócios, como a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos, a Convenção da OCDE sobre Combate ao Suborno e a Lei de Suborno do Reino Unido. Cada país tem suas próprias leis contra suborno e muitas dessas leis, como as mencionadas acima, têm efeito fora desses países. Se uma lei ou costume local entrar em conflito com nosso Código ou políticas, siga o padrão mais rigoroso.

Além disso, lembre-se de que ao trabalhar com funcionários do governo regras mais rígidas se aplicam. O termo "funcionários do governo" tem um significado muito amplo que inclui cargos eleitos e nomeados, funcionários do governo, funcionários de empresas públicas e membros de partidos políticos e famílias reais. Fale com o supervisor ou com o Departamento Jurídico da Greif antes de oferecer *qualquer coisa* de valor para um funcionário do governo.

Diga não ao suborno. O suborno ocorre quando algo de valor é oferecido em troca de uma ação ou decisão comercial favorável, mas não se limita a situações em que a Greif pode obter negócios ou um contrato diretamente com uma agência governamental ou outro cliente. Essas situações também podem envolver suborno: obtenção de autorização, licença, certificado ou outra aprovação regulatória; inspeções e auditorias; importações e exportações de produtos, incluindo taxas aduaneiras e impostos sobre vendas; e obtenção de tratamento tributário favorável.

Não importa a circunstância, nunca ofereça ou aceite suborno. Mesmo que o suborno pareça ser a forma mais fácil ou alguém lhe diga que se trata de um costume, não faça isso. Se você tiver dúvidas sobre o que pode ser considerado suborno, consulte nossas políticas e peça ajuda ao supervisor ou ao Departamento Jurídico da Greif.



Antissuborno e anticorrupção (Cont.)

Selecione parceiros comerciais respeitáveis. Os subornos podem ser diretos ou indiretos. Podemos ser responsabilizados por ações de pessoas que façam negócios em nosso nome ou sejam contratadas para realizar trabalhos para a Greif. Isso pode incluir consultores, agentes, representantes de vendas, distribuidores e outros contratados e subcontratados independentes. É por isso que fazemos auditoria prévia e selecionamos apenas parceiros comerciais respeitáveis que compartilham nossos valores. Se o seu trabalho envolve selecionar ou trabalhar com parceiros comerciais, defina expectativas claras e monitore as atividades dos parceiros para garantir que eles atendam aos nossos padrões e cumpram a lei. Se você estiver selecionando um novo parceiro de negócios para a Greif ou se suspeitar de algo a qualquer momento, converse sobre isso com o supervisor ou o Departamento Jurídico da Greif.

Nunca faça pagamentos de facilitação. Pagamentos de facilitação ou "agilização" são pagamentos feitos a funcionários públicos de baixo nível para acelerar ações rotineiras do governo, como processar pedidos de licença ou emitir licenças. Esses pagamentos são proibidos conforme nossa política, portanto nunca pague ou ofereça pagamento, independentemente do valor.

Mantenha registros precisos. Manter livros e registros precisos ajuda a detectar e prevenir suborno e corrupção. Registre as transações de maneira clara, honesta, completa e em conformidade com nossas políticas e o Código. Consulte a [Integridade Financeira](#) para maiores informações.

Eu me pergunto...

P. Um de nossos fornecedores quis abrir mão de uma taxa de transação em troca de entrevistarmos sua sobrinha muito qualificada para um cargo que está vago. Poderíamos economizar dinheiro e possivelmente contratar uma ótima candidata. Isso é um problema?

R: Sim, isso pode parecer um suborno. O vendedor ofereceu algo de valor (uma isenção de taxa) em troca de um tratamento favorável (uma entrevista). O que pode parecer vantajoso inicialmente é na verdade impróprio e talvez ilegal. A violação das leis antissuborno pode ter consequências sérias, por isso, relate o ocorrido imediatamente.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de conformidade legal

- Política antissuborno



Saiba onde fazemos negócios

A lista de países sujeitos a sanções ou embargos comerciais muda periodicamente. Entre em contato com o Departamento Jurídico da Greif para se manter atualizado.

No entanto, até receber uma notificação em contrário do Conselho Geral da Greif, nenhuma subsidiária ou joint venture da Greif pode fazer negócios direta ou indiretamente nos seguintes países:

- Cuba
- Coreia do Norte
- Irã
- Síria

Além disso, alguns países apresentam maior risco por terem funcionários do governo e outras pessoas sujeitas a sanções, como o Sudão e a região da Crimeia, na Ucrânia. Entre em contato com o Departamento Jurídico da Greif antes de fazer negócios nesses países.

Conformidade comercial global; Sanções econômicas e comerciais

Negociar globalmente nos ajuda a gerar valor de classe internacional para nossos clientes. Reconhecemos o privilégio que isso implica e nos esforçamos para protegê-lo. Cada um de nós é responsável por cumprir todas as leis e regulamentos de controle comercial aplicáveis, leis antioicote, leis antiterrorismo e de

lavagem de dinheiro, bem como sanções econômicas e comerciais impostas pelos Estados Unidos e leis e regulamentos de outros países em que operamos. As leis de sanções comerciais dos EUA se aplicam a todas as subsidiárias e joint ventures da Greif no mundo todo.

Respeite os regulamentos internacionais. Regulamentos, costumes e práticas de diversos países podem reger uma transação específica. Se surgir um conflito e você não souber como prosseguir, peça ajuda antes de agir. Você pode conversar com o supervisor ou um membro do Departamento Jurídico da Greif.

Importe e exporte com cuidado. Se você estiver envolvido na importação ou exportação de nossos produtos ou serviços, inclua toda a documentação, classificação, licenciamento, permissões e aprovações necessárias e verifique se todas são precisas e completas.

Conheça as leis de sanções ao avaliar oportunidades de negócios. Alguns países nos quais fazemos negócios estão ou podem estar sujeitos a embargos comerciais ou sanções econômicas periodicamente. Essas sanções podem proibir todas as subsidiárias ou joint ventures da Greif de fazer negócios em determinados países ou limitar como ou até que ponto podemos fazer negócios em determinados países. Além disso, não faça negócios com pessoas ou organizações conhecidas por apoiar atividades terroristas ou que estejam sujeitas a sanções. As leis de sanções mudam periodicamente, por isso é importante entrar em contato com o Departamento Jurídico da Greif para confirmar a conformidade.

Preste atenção aos boicotes. Não participamos nem promovemos boicotes impostos por países não apoiados pelos Estados Unidos. Se você receber uma solicitação para participar ou endossar um boicote, for perguntado sobre nossa posição em um boicote ou se souber do envolvimento de um fornecedor em um boicote, entre em contato com o supervisor ou alguém do Departamento Jurídico da Greif imediatamente.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de conformidade legal

- Política de sanções comerciais e econômicas

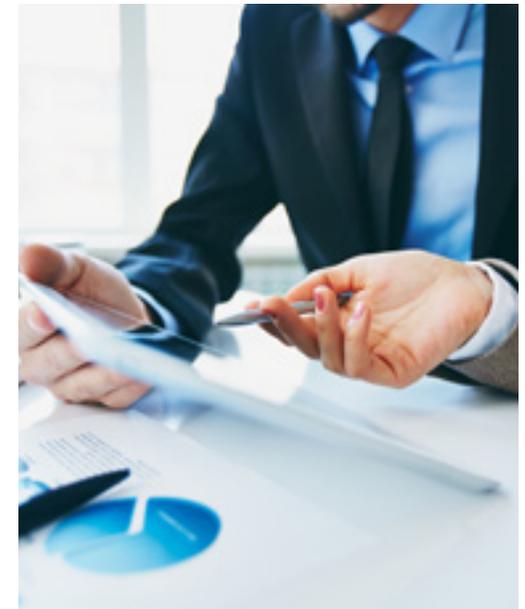
Informações privilegiadas

A Greif, Inc. é uma empresa listada na Bolsa de Valores de Nova Iorque e nossos acionistas são clientes importantes, eles são os proprietários da empresa. Acreditamos que as decisões de investimento devem ser tomadas com base no mesmo conjunto de regras, por isso, nos esforçamos para promover mercados justos e garantir que as leis de

valores mobiliários dos Estados Unidos sejam seguidas onde quer que estejamos no mundo. Quando damos a todos uma chance justa de investir, garantindo acesso uniforme às informações, promovemos confiança e eficiência. Faça sua parte, evitando as negociações com informações privilegiadas.

Identifique informações internas. Como parte do seu trabalho, você pode receber ou ter acesso a informações internas sobre a Greif ou sobre empresas com as quais Greif faz negócios. Informações internas são informações que não foram divulgadas ao público e que podem afetar o valor de uma empresa ou fazer com que os investidores queiram comprar ou vender ações dessa empresa. Aprenda a identificar informações internas para tratá-las com o nível de cuidado necessário.

Não negocie ou forneça informações privilegiadas. Se você tiver conhecimento de informações internas, não poderá comprar ou vender títulos ou se envolver em outras ações com base nessas informações. Isso é conhecido como negociações com informações privilegiadas. Você também não pode passar essas informações a outras pessoas, incluindo amigos e familiares. Ambos os atos são proibidos por lei e por nossa Política de informações privilegiadas. As consequências das violações de informações privilegiadas podem ser graves e é preciso ter cuidado para evitar até mesmo que isso pareça uma violação.





Informações privilegiadas (Cont.)

Preste atenção aos períodos de restrição. Dependendo do seu trabalho, você também pode estar sujeito a períodos de restrição ou a períodos em que precisará de aprovação antes de negociar ações da Greif, tenha ou não acesso a informações internas.

Se você tiver alguma dúvida sobre se possui informações internas ou se pode comprar ou vender títulos da Greif, entre em contato com o Departamento Jurídico da Greif.

Eu me pergunto...

P. A unidade de negócios na qual trabalho está tentando secretamente adquirir um concorrente. Na minha empolgação com o projeto, aconselhei minha irmã a comprar parte de nossas ações, mas não contei o motivo. Eu cometi algum erro?

R: Sim. As informações que você compartilhou são informações internas e se sua irmã comprar ações antes que a aquisição se torne pública, vocês podem estar violando as leis sobre informações privilegiadas. Fale imediatamente com o supervisor ou alguém do Departamento Jurídico da Greif.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de conformidade legal

- Política de Informações Privilegiadas



Respeitamos e nos importamos com as pessoas e o planeta

Nós nos esforçamos para ser uma força positiva no mundo, garantindo que os produtos, processos e locais de trabalho da Greif sirvam para beneficiar as pessoas e nosso planeta.

Nesta seção:

- Ética empresarial
- Saúde e segurança
- Sustentabilidade e responsabilidade social corporativa



Ética empresarial

Temos o compromisso de fazer negócios com integridade e com os mais altos padrões éticos. Isso também inclui nosso trabalho e interação com os colegas da Greif. Contamos com as qualidades e talentos únicos de nossos colegas para fazer a Greif mais inovadora e competitiva, o que é um ativo

inestimável para nossa empresa. Nosso sucesso depende da manutenção de uma cultura em que cada pessoa seja tratada com respeito e dignidade em um local de trabalho em que todos sejam bem-vindos e tenham a mesma oportunidade de participar.

Promover a diversidade e a inclusão. Novas ideias e pontos de vista nos desafiam e abrem as portas para o pensamento criativo e a solução de problemas. Isso faz parte de nossa identidade na Greif e é a razão de nosso sucesso. Seja justo e aberto em suas interações cotidianas. Mostre respeito pelas origens, habilidades e culturas diferentes e esteja aberto a novas perspectivas. Também faça um esforço para encontrar e selecionar candidatos que permitam aumentar nossa diversidade.

Defenda um tratamento justo. A Greif acredita na justiça, na igualdade de oportunidades e na inclusão. Não toleramos discriminação ou assédio. Se você sofrer ou suspeitar de discriminação, assédio (físico, verbal, visual ou sexual) ou qualquer outro tratamento negativo ou injusto, não deixe passar. Informe sobre isso imediatamente. [Fale sobre suas preocupações e as compartilhe.](#)



Ética empresarial (Cont.)

Colocar nossos "Valores em Ação".

- Trate de forma justa e respeitosa todos os colegas da Greif e nossos clientes, fornecedores, parceiros comerciais e concorrentes.
- Responsabilize consultores, vendedores e outros fornecedores conforme os padrões do nosso Código de Conduta do Fornecedor.
- Assuma responsabilidade pessoal para tomar decisões cotidianas que refletem nossos princípios.
- Antes de contratar, revele a existência de contratos de trabalho, contratos de não concorrência ou não solicitação, contratos de confidencialidade ou outros contratos semelhantes com um ex-empregador que possam, de alguma forma, restringir ou impedir o desempenho de deveres ou responsabilidades com a Greif.
- Não faça pagamentos ou doações em nome ou representação da Greif a candidatos ou partidos políticos ou a instituições, agências ou representantes ligadas a eles.

Eu me pergunto...

P. Notei que um colega está flertando com outro funcionário. O funcionário parece muito desconfortável, mas não reclamou. Devo esquecer isso e deixar o funcionário resolver a situação sozinho?

R: Não, você não deve. Mesmo que uma pessoa não se queixe da conduta de assédio, ela ainda é inaceitável. Se você acha que pode conversar com o funcionário envolvido, fale sobre sua preocupação. Se você acha que não pode, ou o comportamento continuar, [fale e compartilhe suas preocupações](#).

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de RH

- RH 100 – Antiassédio e antidiscriminação
- RH 101 – Oportunidades iguais de emprego
- RH 102 – Tratamento igualitário
- RH 103 – Ações corretivas
- RH 104 – Direitos Humanos
- RH 105 – Relações no trabalho

O que devo denunciar?

Informe sobre perigos como:

- Danos materiais
- Lesão ou doença
- Perigos ambientais, como um derramamento de produto químico
- Equipamento quebrado
- Práticas de trabalho inseguras
- Condições perigosas

Saúde e segurança

Entendemos que uma lesão no local de trabalho pode mudar uma vida para sempre e queremos que todos os nossos colegas voltem para casa sem ferimentos no final do dia. Por esse motivo, a segurança é prioridade número um para todos os colegas da Greif. Sabemos que um ambiente de trabalho seguro cria um local melhor

para trabalhar, o que resulta em maior envolvimento dos colegas, produtos de maior qualidade, atendimento ao cliente diferenciado e maior satisfação do cliente. Quando compartilhamos esse compromisso com a segurança, em todos os aspectos de nossos negócios, todos saem ganhando.

Siga nossas políticas e denuncie perigos. Nunca use atalhos para os procedimentos de segurança ou ignore os procedimentos apenas para economizar tempo. Verifique se você está devidamente treinado e se está usando o equipamento de proteção individual adequado para o trabalho que está realizando. Também fique atento às condições de segurança no seu local de trabalho. Participe das reuniões diárias de segurança e trabalhe para construir uma cultura de conscientização sobre segurança. Relate todas as situações limite, riscos potenciais e condições perigosas ao supervisor para ajudar a tornar o ambiente de trabalho mais seguro.

O mesmo se aplica se você vir alguém violando nossas políticas ou procedimentos de segurança, portando armas ou fazendo ameaças violentas. Converse com eles, se puder, ou [fale e compartilhe suas preocupações](#).

Se você ou outra pessoa foi ferida no trabalho, informe imediatamente o supervisor.

Ajude a proteger nossas instalações. Nossos colegas ficam mais seguros quando sabemos quem está entrando em nossas instalações. Não permita que ninguém entre com você em nossos prédios sem a devida identificação. Preste atenção a atividades ou pessoas suspeitas em nossas instalações e, se suspeitar de possíveis danos, informe o fato ao supervisor imediatamente.

Não leve drogas para o local de trabalho. A Greif não tolera drogas no local de trabalho. Esperamos que você esteja preparado para trabalhar todos os dias, mas nunca sob o efeito de drogas ilegais ou substâncias controladas (isso inclui medicamentos receitados que possam prejudicar seu julgamento ou desempenho).

Eu me pergunto...

P. Trabalho em uma fábrica da Greif e recentemente vi um colega trabalhando sem o equipamento de proteção individual recomendado para a tarefa que estava executando. Ele disse que atrapalha, por isso, não costuma usá-lo. Eu achei perigoso e me pareceu uma violação de nossos procedimentos. Ele trabalha aqui há mais tempo do que eu, então ele deve estar certo. Devo ignorar isso?

R: Não, você não deve. Diga ao colega de trabalho que você está preocupado. Se ele continuar a violar os procedimentos, fale e compartilhe suas preocupações imediatamente.



Faça sua parte todos os dias

- Siga nossos procedimentos de descarte de resíduos, produtos químicos e materiais perigosos.
- Administre bem nossos recursos, reduzindo, reciclando, reutilizando e conservando eletricidade, água e outros materiais sempre que puder.
- Procure reduzir as emissões de gases de efeito estufa e outras emissões.

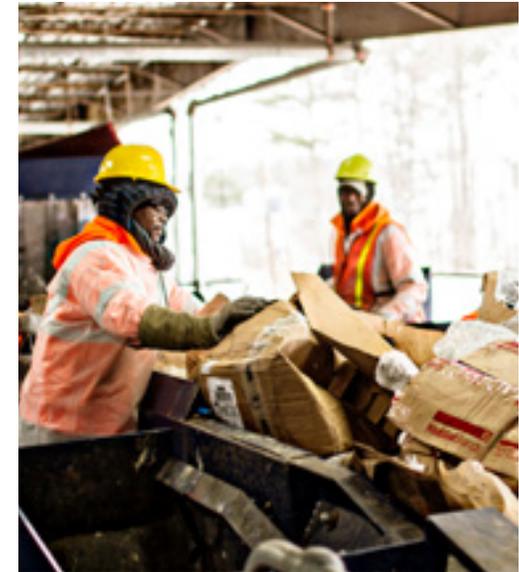
Sustentabilidade e responsabilidade social corporativa

A Greif está empenhada em utilizar os recursos financeiros, naturais e humanos com sabedoria, sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem as suas

necessidades. Acreditamos e promovemos ativamente práticas comerciais sustentáveis, responsabilidade social corporativa e proteção dos direitos humanos.

Conheça e siga as leis ambientais. Como fabricante, temos a responsabilidade de entender as implicações ambientais, sociais e de segurança de nossos produtos e operações. Para garantir que nossos produtos e operações nunca prejudiquem as pessoas ou o meio ambiente, várias leis regulamentam nosso negócio. Conheça e siga as leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho.

Pratique a administração de produtos. Em seu trabalho diário, ajude a Greif a demonstrar seu compromisso com os mais altos padrões ambientais e de administração de produtos. Isso inclui garantir que os clientes tenham as informações necessárias para manipular e gerenciar nossos produtos com segurança, limitando impactos ambientais e saber que oferecemos oportunidades para reutilizar, reciclar e recondicionar nossos produtos com segurança. Além disso, estabeleça como meta para você e seus colegas procurar formas de projetar e aprimorar produtos para tornar a reutilização e a reciclagem mais fáceis e eficientes.





Sustentabilidade e responsabilidade social corporativa (Cont.)

Respeite os direitos humanos. Ajude a garantir que o trabalho que fazemos (em qualquer lugar) proteja as pessoas e respeite sempre seus direitos humanos básicos. Certifique-se de entender e seguir nossas leis e políticas que protegem a dignidade e os direitos humanos em todos os aspectos dos negócios e em nossa cadeia de fornecimento. Elas abrangem questões relacionadas ao seguinte, sujeitas à lei aplicável:

- Preocupações com salários e horas
- Saúde, segurança e benefícios
- Condições de trabalho
- Desenvolvimento de carreira
- O direito de trabalhar ou não
- O direito de se organizar e solicitar melhorias
- O direito de participar de sindicatos, conselhos de trabalhadores ou outras organizações de negociação coletiva

A Greif proíbe a contratação de pessoas menores de 16 anos de idade e proíbe a contratação de pessoas com menos de 18 anos para cargos em que o trabalho perigoso seja necessário.

A Greif também proíbe todas as formas de trabalho forçado e compulsório e qualquer forma de tráfico de pessoas. Se o seu trabalho envolve selecionar ou trabalhar com fornecedores ou vendedores, fique atento e [fale](#) se você vir ou suspeitar de trabalho forçado ou tráfico de pessoas.

Lembre-se de nossas principais políticas

Políticas de RH

- RH 100 – Antiassédio e antidiscriminação
- RH 101 – Oportunidades iguais de emprego
- RH 102 – Tratamento igualitário
- RH 104 – Direitos Humanos



VOLTAR



CONTEÚDO



ÚLTIMA VISUALIZAÇÃO

Os padrões que mantemos para nós mesmos

Fazemos negócios com integridade

Fazemos o que é certo

Respeitamos e nos importamos com as pessoas e o planeta



PACKAGING SUCCESS TOGETHER®