



GREIF



Uppförandekod

VÅRA VÄRDERINGAR I HANDLING



> > > > > FORTSÄTT >

Innehållsförteckning

	Ett meddelande från vår VD och koncernchef	3
	Vår stiftelse: The Greif Way och vision.....	4
	Vi säger till och delar våra bekymmer	5
	De standarder som vi själva håller	7
	Vi följer vår kod	8
	Vi förstår vårt ansvar	9
	Vi tillhandahåller utmärkt kundservice	10
	Vi bedriver en verksamhet med integritet	11
	Intressekonflikter	12
	Ekonomisk integritet	14
	Skydd av företagets tillgångar	16
	Konfidentiell information och immateriell egendom	17
	Skydd av personuppgifter	19
	Vi gör det som är rätt.....	20
	Antitrust och konkurrens	21
	Anti-mutor och anti-korruption	22
	Efterlevnad av globala handelslagar: Ekonomiska och handelsmässiga sanktioner	24
	Insiderhandel	25
	Vi respekterar och bryr oss om människor och vår planet.....	27
	Affärsetik	28
	Hälsa och säkerhet	30
	Hållbarhet och företagets sociala ansvar	31

Ett meddelande från vår VD och koncernchef



Etik utgör kärnan i vilka vi är på Greif. The Greif Way fastställer förväntningarna på att "Vi kommer att göra det som är rätt". Greifs uppförandekod styr våra beslut och handlingar.

Greif är en organisation med starka värderingar av ansvar och integritet. Vår kod innehåller allmänna riktlinjer för en verksamhetsdrift enligt högsta etiska standard. Att läsa och förstå koden hjälper dig att bli bättre rustad att fatta beslut som överensstämmer med våra principer och bestämmelser. Du kommer också att göra det som är bäst för dig själv, Greif och våra kunder.

Företag över hela världen litar på Greif. Detta beror på att vi skyddar mer än bara deras produkter – vi skyddar deras rykte då vi hjälper dem att lösa deras mest komplexa utmaningar när det kommer till förpackningar. Varje dag sätter vi våra "värderingar i handling" när vi följer The Greif Way – ett arbetssätt som inspirerar oss att göra vårt bästa och tillämpa våra värderingar på varje beslut och interaktion.

Greif verkar i en miljö där kommunikation präglad av respekt, uppmärksamhet och förtroende är en förväntning och inte ett undantag. Vi vill att du ska känna dig bekväm med att kontakta din handledare eller någon i ledningen om du har frågor eller om du tror att brott har förekommit – mot lagen, koden, våra bestämmelser eller standarder.

Vi har en lång och framgångsrik framtid framför oss – när vi arbetar tillsammans enligt The Greif Way.

Ole Rosgaard
VD och koncernchef

Våra grundpelare



> > The Greif Way

Oavsett var i världen vi befinner oss förblir våra värderingar desamma – en uppsättning viktiga principer som styr våra handlingar och definierar vilka vi är på Greif.



Etiska: Man kan lita på att vi kommer att göra det rätta. Greifs uppförandekod styr våra beslut och handlingar.



Starka genom mångfald: Vi uppmuntrar och omfamnar vår mångfald av kultur, språk, platser och tankar. Våra skillnader definierar men delar oss inte, våra gemensamma intressen förenar oss. Av många är vi en: Greif.



Vi tar allvarligt på hållbarhet: Vi hedrar vår historia när vi fokuserar på vår framtid. Vi använder ekonomiska, naturliga och mänskliga resurser klokt utan att kompromissa med kommande generationers förmåga att tillgodose sina behov.



Vi eftersträvar en ständig förbättring: Vi söker alltid efter sätt att göra vårt arbete, våra produkter, våra tjänster och vårt företag bättre.



> > Vår vision

Att vara det bästa kundserviceföretaget i världen.

Vi säger till och delar våra bekymmer

När du arbetar med integritet och enligt höga etiska standarder skyddar du ditt företag. Detta inkluderar att uppmärksamma och säga till om alla aktiviteter som kan påverka Greif, våra kunder, våra kollegor eller vår värld. När allt kommer omkring kan en enskild överträdelse av vår kod, våra bestämmelser eller av lagen orsaka allvarlig skada på vårt rykte och ekonomi. Om du någonsin är oroad över en eventuell överträdelse har du både rätt och ansvar att säga till om detta.

Vi inser att det inte alltid är lätt säga till men att ignorera en sådan angelägenhet är inte ett alternativ – även om du inte har alla fakta eller inte är säker på att ett felaktigt uppförande har inträffat. Det som är viktigt är att du säger till. Du kan uppmärksamma sådana angelägenheter på flera olika sätt:



En handledare eller annan ledningsmedlem



Greifs chefjurist



Revisionsutskottet för Greifs styrelse

via e-post på auditcommittee@greif.com eller skriftligen på:

Revisionsutskottet, Greif, Inc.
425 Winter Road
Delaware, Ohio 43015



Greif Ethics Hotline (Greifs etiska direktlinje) – ett alternativ för konfidentiell rapportering (och anonym sådan, där detta tillåts enligt lag). Tjänsten är tillgänglig dygnet runt och alla dagar i veckan. För att nå Greifs etiska direktlinje kan du besöka greif.ethicspoint.com och lämna in en skriftlig rapport eller ringa:

- I Nordamerika (ring utan avgift): 866-834-1825
- Utanför Nordamerika följer du anvisningarna på greif.ethicspoint.com under "Att lämna en rapport."





Vi säger till och delar våra bekymmer (forts.)

Efter din rapportering

Greif tar varje rapport på allvar – oavsett hur du väljer att lämna den. Vi granskar rapporter snabbt och om en utredning är nödvändig utför vi den noggrant och så konfidentiellt som möjligt. Om vi avslöjar ett brott mot lagen, koden eller våra bestämmelser vidtar vi lämpliga åtgärder.

Ingen vedergällning

Vi förstår att du behöver känna dig bekväm och säker när du rapporterar ett problem och tolererar därför inte vedergällning mot någon som avlägger en rapport i god tro eller som samverkar i en utredning. Vedergällning kan inkludera reducerad lön, omplacering, dåliga utvärderingar eller någon annan negativ behandling. Säg omedelbart till om du misstänker eller upplever någonting sådant.

? Jag undrar ...

F: Vad händer om någon i ledningen ber mig göra något som bryter mot vår kod? Kan jag bli avskedad om jag vägrar?

S: Nej. Vedergällning av någon på Greif accepteras inte. Ingen på Greif står över koden, våra bestämmelser eller lagen. Det betyder att ingen (inklusive ledande befattningshavare) har behörighet att be dig att bryta mot dem.



De standarder som vi själva håller

I detta avsnitt:

- Vi följer vår kod
- Vi förstår vårt ansvar
- Vi tillhandahåller utmärkt kundservice

Vi följer vår kod

Greifs uppförandekod bygger på de standarder vi själva håller när vi bedriver verksamheten på ett globalt plan. Vi måste alla ta personligt ansvar och agera med integritet för att göra det rätta.

Vår kod kan inte förutse och hantera alla situationer men är tänkt att användas som en guide som tillhandahåller de resurser du behöver för att fatta etiska beslut.

Vår kod gäller för alla som arbetar för Greifs räkning, vilket inkluderar vår styrelse och alla tjänstemän och anställda – i alla länder och vid varje Greif-anläggning – heltid, deltid eller på kontrakt.

Om en kollega bryter mot vår kod, våra bestämmelser eller lagen kan han eller hon bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och inklusive uppsägning av anställningen. Brott mot lagen kan också leda till allvarigare påföljder såsom åtal för alla inblandade. Vi förväntar oss att alla gör sitt för att skydda vårt rykte, vårt företag och våra kunder.

Greif förbehåller sig rätten att när som helst ändra denna kod, tillsammans med våra bestämmelser, rutiner och anställningsvillkor. Denna kod är inte avsedd att utgöra ett anställningsavtal eller en anställningsgaranti. Eventuella undantag från koden får endast göras av vår styrelse eller vårt revisionsutskott. Samtliga undantag från koden för en VD eller styrelseledamot kommer därutöver att omedelbart meddelas till aktieägarna.

Greif stöder också varje anställds rätt att uttala sig offentligt om frågor som rör allmänhetens intresse och att delta i vissa aktiviteter och kommunikationer relaterade till anställningsvillkoren. Ingenting i denna kod eller i någon av våra bestämmelser är avsett att begränsa eller störa den rätten. Det inkluderar aktiviteter som skyddas enligt avsnitt 7 i USA:s nationella lag om arbetsmarknadsförhållanden, till exempel diskussioner relaterade till löner, arbetstimmar, arbetsvillkor, hälsorisker och säkerhetsfrågor.





Att fatta beslut enligt The Greif Way

När en svår situation uppstår på jobbet kan det vara svårt att veta vad man ska göra. För att hitta rätt väg kan ett första steg vara att ställa sig själv följande frågor:

Är denna åtgärd laglig?



Är den förenlig med vår kod och våra bestämmelser?



Återspeglar den The Greif Way?



Är den bra för vårt företag och våra kunder?



Skulle jag vara bekväm med att någon delade mina handlingar med min handledare eller på sociala medier?



Om du kan svara "ja" på var och en av dessa frågor är den åtgärd du överväger förmodligen OK. Om du svarar "nej" eller "kanske" på någon av frågorna, stanna upp och tänk över dina handlingar. Ditt bästa alternativ: Be om hjälp innan du vidtar åtgärder.

Vi förstår vårt ansvar

Samtliga medarbetare på Greif har ett ansvar att:

Läsa koden och låta den vara vägledande. Se till att läsa hela koden och förstå den. Gå tillbaka till den ofta och följ den, tillsammans med alla övriga bestämmelser som gäller för arbetet.

Överföra våra "Värderingar till handling." Alltid ha våra värderingar i åtanke. Inkludera dem i alla arbetsrelaterade handlingar och interaktioner.

Känna till och följa lagen. Lära sig om de många lagar och regler som gäller för verksamheten och följa dem noggrant.

Be om hjälp. Ställ frågor innan du agerar om du inte förstår detaljerna i en lag, föreskrift eller bestämmelse.

Var uppmärksam och dela oroväckande angelägenheter. Du är våra ögon och öron så var vaksam på oetisk eller olaglig aktivitet – ignorera den inte. [Säg till och dela dina bekymmer.](#)

Därtill har varje handledare ett ansvar att vara villig att lyssna när de anställda har problem. Om du blir medveten om eventuell försummelse eller vedergällning mot en anställd ska detta rapporteras omedelbart.





Vi tillhandahåller utmärkt kundservice

Våra kunder är vår första prioritet. Vi måste göra det enkelt för dem att göra affärer med Greif och det gör vi genom att följa höga etiska standarder.

Satsa på kvalitet

Kvalitet är vårt kännetecken. Var och en av oss tar ansvar för det.

Förbli oklanderliga

Vi tävlar ärligt och följer de högsta standarderna av spetskompetens.

Möta och överträffa våra kunders behov

Vi lyssnar på våra kunder för att veta mer om deras svårigheter och hjälper dem att finna de bästa lösningarna. Vi levererar produkter och tjänster till ett verkligt värde.

? Jag undrar ...

F: Vi hade en snäv tidsfrist för en kund och en kollega föreslog att vi skulle "ta några en genvägar" för att påskynda leveransen. Jag är orolig över att detta kan äventyra kvaliteten. Ska jag säga något?

S: Ja, det borde du. Berätta för kollegan om din oro och påminn honom eller henne om att säkerställande av en kvalitetsprodukt är av högsta prioritet. Försök att arbeta tillsammans för att skapa en lösning som inte äventyrar kvaliteten. Prata med en handledare direkt om du inte själv kunde lösa problemen.



Vi bedriver en verksamhet med integritet

För Greif representerar vårt arv mer än 140-års hårt arbete och en hängivenhet till spetskompetens. Vi är fast beslutna att bevara det arvet genom att omvandla våra värderingar till dagliga handlingar.

I detta avsnitt:

- Intressekonflikter
- Ekonomisk integritet
- Skydd av företagets tillgångar
- Konfidentiell information och immateriell egendom
- Skydd av personuppgifter



Är detta en konflikt?

Fråga dig själv:

- ? Kan jag (eller en familjemedlem) dra nytta av detta?
- ? Strider detta mot Greifs intressen?
- ? Skulle detta framstå som en konflikt för någon annan?
- ? Kan detta konkurrera med Greifs verksamhet?
- ? Kan detta inverka på mitt arbete för Greif?

Se till att du kan svara "nej" på var och en av dessa frågor. Om du svarar "ja" eller "kanske" på någon fråga ska du stanna upp och ta hjälp innan du fortsätter.

Intressekonflikter

De beslut vi fattar för Greif är viktiga – både för vår verksamhet och vårt rykte. De bör alltid vara opartiska och objektiva och anpassade till det som är bäst för vårt företag. Vi bör aldrig låta personliga intressen påverka vårt omdöme. Om de gör det förekommer en intressekonflikt. Om ett beslut ens framstår som påverkat

av personliga intressen kan det skada Greif och vårt namn såväl som ditt rykte. Konflikter kan också existera när dina familjemedlemmar är inblandade. Det är upp till dig att känna igen och följa rätt process för att hantera konflikter och potentiella konflikter.

Känna igen och rapportera intressekonflikter. Konflikter kan uppstå i en mängd olika situationer men följande situationer kommer troligtvis att påverka ditt beslutsfattande:

Ett ekonomiskt intresse – Att investera i, eller hänvisa en familjemedlem till att investera i en konkurrent, säljare, kund eller någon som försöker göra affärer med oss (såvida inte investeringen är i börsnoterade aktier – det är tillåtet att äga upp till 1 % av det företags börsnoterade aktier).

Företagets egendom – Att använda din position på Greif eller vår egendom, information eller vårt företagsnamn för personlig vinst eller vinst för en familjemedlem.

Arbete för en annan organisation – Att acceptera arbete eller någon form av betalning från en konkurrent, leverantör, kund eller Greif-relaterad affärspartner (inklusive konsultarbete eller tjänstgöring för en ledande position som styrelseledamot för någon av dessa personer) utan att få ett godkännande från Greif.

Felaktig uppmaning – Att uppmana våra konkurrenter, leverantörer, kunder eller affärspartners till affärsverksamhet för personlig vinst utanför Greif eller att arbeta självständigt på ett sätt som konkurrerar med Greif.

Lån – Att acceptera ett personligt lån eller en garanti för en obligation, eller att erhålla någon annan ekonomisk förmån från någon organisation som tävlar med Greif eller gör affärer med oss.

Personliga relationer – Att anställa familjemedlemmar eller att placera eller leda någon Greif-verksamhet till ett företag:

- Som ägs eller kontrolleras av dig, en annan anställd, någon av dina familjemedlemmar eller en familjemedlem till en annan anställd, eller
- Där någon av dina familjemedlemmar arbetar, utan att avslöja förhållandet till Greif.

Affärsmöjligheter – Att upptäcka en affärsmöjlighet, antingen genom din position i Greif eller genom företagsinformation och ta den för personlig vinst eller för en familjemedlem.

"Familjemedlemmar" inkludera alla individer som bor med dig eller som du har en nära personlig relation till.



Tror du att det kan finnas en konflikt? Informera Greif om detta.

Om en konflikt inte åtgärdas undergräver det Greif, vår verksamhet och ditt rykte, så informera företaget om du tror att du är inblandad i en eventuell konflikt. Vissa situationer kan vara svårare än andra att analysera – om du har frågor ska du alltid be om vägledning från din:

- Handledare
- Personalansvarig
- Greifs juridiska avdelning

Om en konflikt finns måste VD:n granska den (eller någon som utses av VD:n). När du har avslöjat en potentiell konflikt kan vi arbeta med dig för att lösa den.

Intressekonflikter (forts.)

Känn till reglerna för att ge och ta emot gåvor. Gåvor, måltider, resor, underhållning eller andra erbjudanden som följer våra bestämmelser kan bidra till att bygga affärsrelationer. Men alla erbjudanden från en konkurrent, leverantör, kund eller annan person som inte uppfyller våra riktlinjer kan leda till en intressekonflikt – eller ge sken av en sådan. Föremål som är (1) av nominellt värde, (2) överensstämmer med sedvanlig branschpraxis och (3) inte är påkostade eller överdrivna är tillåtna. Alla andra föremål bör avvisas. På samma sätt bör gåvor och andra erbjudanden från våra kollegor till kunder, leverantörer och andra uppfylla samma standarder.



Jag undrar ...

F: En säljare bjuder in mig till lunch någon gång i månaden för att prata affärer. När hon bjöd in mig denna gången kom jag på att deras kontrakt löper ut snart ... Är det okej att acceptera erbjudandet?

S: Det finns en möjlighet att detta inte är okej. Även om det i allmänhet är okej att acceptera en inbjudan till en billig lunch om du träffas för ett affärsändamål så kan regelbundna måltider ge intryck av en intressekonflikt, särskilt om säljaren försöker förnya sitt kontrakt med oss. Prata med din handledare innan du accepterar inbjudan.

F: En leverantör som arbetar för Greif frågade mig om jag skulle vilja göra lite konsultarbete för henne "vid sidan av." Är det okej om jag gör detta arbete på min egen personliga tid?

S: Det finns en möjlighet att detta inte är okej. Om det arbete du gör inte är relaterat till Greifs verksamhet kan det vara okej. Men om det är relaterat till vår verksamhet, stör din förmåga att göra ditt jobb eller påverkar eller verkar påverka ditt omdöme, bör du inte acceptera erbjudandet. Prata med din handledare innan du accepterar arbetet.

F: Min bror äger ett litet företag som är leverantör för Greif. Mitt arbete har ingenting att göra med den här aspekten av vår verksamhet, bör jag ändå berätta om det för någon på Greif?

S: Ja, även om du inte är involverad i det arbete som din bror utför så kan det faktum att han har en anknytning till företaget genom dig ge upphov till eller framstå som en intressekonflikt. Du bör rapportera situationen till din handledare som kan hjälpa dig att rapportera vidare till VD:n.



Ekonomisk integritet

När vi fattar beslut om företaget och vår framtid måste vi basera dem på solid finansiell och affärsbaserad information. Också våra kunder, investerare och andra intressenter förlitar sig på denna information så

bokföring och poster måste alltid vara tydliga, korrekta och punktliga. Som anställda har vi ett ansvar att vara försiktiga och ärliga med alla handlingar som vi kommer i kontakt med.

Sätt ärlighet och noggrannhet först. Följ våra interna kontroller och bestämmelser för alla affärsposter eller transaktioner och var tydlig, korrekt och fullständig. Om du är ansvarig för att utarbeta finansiella rapporter eller offentliggöra uppgifter för Greif ska du följa alla tillämpliga lagstadgade, redovisnings- och tillsynskrav för att se till att informationen är korrekt, icke-vilseledande, punktlig och förståelig. Skriv endast under dokument å Greifs vägnar om du har rätt att göra det och ändra eller förstör aldrig rapporter eller anteckningar, eller gör falska eller vilseledande rapporter eller anteckningar, i Greifs register.

Var uppmärksam på och rapportera oegentligheter. Om du ser varningssignaler på att en post eller ett dokument kan ha ändrats eller inte ser korrekt ut kan detta vara ett tecken på bedrägeri, mutor eller penningtvätt. Var uppmärksam på:

- Felaktiga eller vilseledande poster
- Utelämnanden
- Tilldelning av kostnader till fel projekt eller kontrakt
- Begäran om att ändra dokument
- "Sidoavtal" eller "inofficiella" avtal
- Oregistrerade medel, skulder eller tillgångar

[Säg till om och dela dina bekymmer](#) om du ser dessa eller andra tecken på aktivitet som kan äventyra våra poster.

Var öppen. Var öppen och ärlig med interna och oberoende revisorer, såväl som med Greif-kollegor som gör utredningar, och ge dem alltid fullständig, korrekt och lättförståelig information.



Vad innefattar våra poster/dokument?

De inkluderar ...

- E-postmeddelanden
- Fakturor
- Beställningar
- Kostnadsrapporter
- Löneposter
- Skatteregister
- Fraktsedlar
- Säkerhetsrapporter
- Inventarierrapporter
- Tidsposter
- Förmånsanspråk
- Kvalitetsrapporter

Ekonomisk integritet (forts.)

Hantera våra poster med försiktighet. Alltid följa våra bestämmelser för hantering, lagring och bevarande av affärsdokument och poster, oavsett om dessa är pappers- eller elektroniska filer (som e-postmeddelanden och textmeddelanden). Förstör inte någon post som har en juridisk behållning eller som har begärts för användning i en utredning eller ett rättsligt förfarande.

Om du har frågor om våra poster eller transaktioner är det alltid bäst att be din handledare eller en medlem av Greifs juridiska avdelning om hjälp innan du vidtar åtgärder.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Ekonomiska bestämmelser

- FIN 100 – Policy för finansiell rapportering
- Greifs ekonomiska förfaranden och interna kontrollbestämmelser (finns på Inside Greifs/ Företagstjänster/Ekonomi/Bestämmelser)
- Godkännandemyndighetens matris

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- USA Bestämmelser för hantering och bevarande av dokument
- Riktlinjer för hantering och bevarande av dokument (tillämpliga utanför USA)





Skydd av företagets tillgångar

Våra företagstillgångar inkluderar utrustning, verktyg, leveranser, maskiner och material som vi använder för att göra våra jobb. Att skydda och ta hand om dessa tillgångar hjälper oss att hålla vår verksamhet igång och

att uppfylla de löften vi ger våra kunder. Vi räknar med att du skyddar dessa värdefulla resurser från stöld, missbruk, förlust, skador och slöseri.

Använd företagets tillgångar för företagets verksamhet. Våra tillgångar tillhandahålls till dig för att bedriva företagets verksamhet, så använd dem med omsorg och håll dem i gott skick. Använd dem aldrig för oetiskt eller olagligt beteende eller för personlig vinst, och låna aldrig, sälj eller ge bort våra tillgångar om du inte har behörighet att göra det.

Följ våra lokala bestämmelser för fysisk säkerhet. Se till att samtliga besökare registrerar sig och eskorteras när de befinner sig i våra anläggningar. Se i förekommande fall till att de har rätt identitetsbrickor. Rapportera omedelbart eventuella främlingar eller säkerhetsproblem samt eventuellt missbruk, vandalism eller stöld till din chef eller annan lämplig person.

? Jag undrar ...

F: Jag tar ofta företagsdatorn med mig hem efter jobbet. Ibland gör jag ärenden och lämnar min dator i bilen under tiden. Är det okej så länge jag inte lämnar den där länge?

S: Nej, såvida du inte vidtar lämpliga försiktighetsåtgärder. Du har ett ansvar att skydda företagets tillgångar, såsom våra datorer och andra enheter, som innehåller konfidentiell information och immateriell egendom. Förvara antingen datorn utom synhåll genom att låsa in den i bagageutrymmet eller ta den med dig.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

IT-bestämmelser

- IT 101 – Globala informationssystem
- IT 102 – Global Smartphone-policy



Konfidentiell information och immateriell egendom

Immateriell egendom, kunddata, marknadsföringsplaner, strategiska planer, ekonomiska resultat, budgetar och prognoser ... konfidentiell information om vår verksamhet är en viktig företagstillgång. Det ger oss möjlighet att fatta bra beslut, hjälper oss att upprätthålla en

konkurrensfördel och gör det möjligt för oss att uppfylla våra kunders förväntningar, överallt där vi arbetar. Det är därför var och en av oss har ett viktigt ansvar att respektera och skydda denna konfidentiella information.

Tänk dig för innan du delar. Följ de interna systemen och kontrollerna för märkning, hantering, lagring och bortskaffande av konfidentiell information, och innan du avslöjar den för någon – inom eller utanför Greif – se till att det finns ett legitimt affärsskäl att göra det. Dela bara den mängd konfidentiell information som krävs för själva affärssyftet och erhåll ett undertecknat avtal om sekretess eller tystnadslöfte innan du delar den med en tredje part.

Undvik diskussioner på offentliga platser. Restauranger, kollektivtrafik, hissar, entréhallar – avstå från att diskutera konfidentiell affärsinformation där andra kan höra dig.

Beakta goda cybersäkerhetsvanor:

- Använd starka lösenord och dela dem inte med någon.
- Skydda våra system – installera inte obehörig hårdvara, programvara, applikationer eller lagringsenheter på din företagsdator, -telefon eller andra elektroniska enheter.
- Använd inte vårt nätverk med obehöriga enheter.
- Var uppmärksam på phishing-bedrägerier och öppna aldrig misstänkta länkar i e-postmeddelanden, även om du känner till källan.

"Immateriell egendom" (IE) är uppsättningen av idéer, uppfinningar och kunskap som är unik för Greif och gör oss till de vi är. Detta är konfidentiell information som inkluderar våra affärshemligheter, varumärken, patent och upphovsrättigheter.



Konfidentiell information och immateriell egendom (forts.)

Värdesätt godkänd företagsövervakning. Var medveten om att all information du skapar, skickar, tar emot, laddar ned eller lagrar på våra system är företagets egendom, samt att vi kan övervaka din användning såvida det inte är förbjudet enligt gällande lagar eller förordningar.

? Jag undrar ...

F: En av mina kollegor arbetade tidigare för en konkurrent. Jag skulle vilja fråga henne om några av de verktyg och processer som hennes tidigare arbetsgivare använde – jag tror verkligen att det skulle kunna utgöra en konkurrensfördel för Greif. Är det okej att fråga henne om det?

S: Nej. Vårt ansvar för att skydda konfidentiell information sträcker sig till konfidentiell information om andra, inklusive våra konkurrenter. Din kollega är skyldig att skydda den tidigare arbetsgivarens konfidentiella information (inklusive IE). Om du lämnar Greif har också du en skyldighet att skydda vårt företags konfidentiella information.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

IT-bestämmelser

- IT 100 – Upphandling och tjänster
- IT 101 – Globala informationssystem
- IT 102 – Global Smartphone-policy
- IT 103 – Global lösenordspolicy
- IT 104 – Greifs informationssäkerhetspolicy
- IT 105 – Villkor för acceptabel användning för slutanvändare

Kommunikationsbestämmelser

- Greifs policy för sociala medier



Skydd av personuppgifter

Våra kunder, leverantörer och kollegor litar på att vi förvarar deras personuppgifter tryggt och säkert. Vi upprätthåller det förtroendet genom att följa alla företagets bestämmelser såväl som tillämpliga lagar

och förordningar för dataskydd (inklusive EU:s allmänna dataskyddsförordning, GDPR) vid insamling, åtkomst, användning, lagring, delning och bortskaffande av personuppgifter.

Känn till vad som utgör personuppgifter. De innehåller all information som direkt eller indirekt kan identifiera en person, till exempel namn, adress, e-postadress, telefonnummer, bank- eller kreditkortsinformation, identifikationsnummer, födelsedatum eller förmånsinformation.

Kom ihåg: Personuppgifter är [konfidentiell information](#). Använd samma grad av omsorg när du skyddar dem. Dela enbart personuppgifter med parter som av ett legitimt affärsskäl behöver känna till dessa och följ alla våra skyddsåtgärder för att förhindra obehörigt avslöjande. [Säg omedelbart till om och uppmärksamma](#) om du ser eller misstänker ett dataöverträdelse.

? Jag undrar ...

F: Min kollega opererades nyligen och en av våra kunder bad mig om hans hemadress för att kunna skicka honom ett krya-på-dig-kort. Det verkar vara en rimlig förfrågan, men är detta en fråga om sekretess?

S: Ja. Du har en skyldighet att respektera din medarbetares integritet. Dela inte hans personliga information med kunden – eller med någon (även de som arbetar för Greif) – utan din medarbetares samtycke. Föreslå istället att kunden vidarebefordrar kortet till kontoret så att din medarbetare får kännedom om denna vänliga gest när han sedan återvänder till jobbet.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- Greifs dataskyddspolicy



Vi gör det som är rätt

Integritet utgör vår kärna – det inspirerar oss och påverkar våra vardagliga handlingar. På Greif kommer vi alltid att följa lagen, både bokstavligen och andemeningen, och samtidigt förvänta oss det bästa av oss själva och varandra.

I detta avsnitt:

- Antitrust och konkurrens
- Anti-mutor och anti-korruption
- Efterlevnad av globala handelslagar: Ekonomiska och handelsmässiga sanktioner
- Insiderhandel



Vilka typer av avtal och praktiker är olämpliga?

De inkluderar överenskommelse med någon konkurrent om att:

- Fastställa priser eller ange andra försäljningsvillkor för våra produkter eller tjänster
- Avslöja eller utbyta känslig konkurrensinformation
- Begränsa produktionen eller produktkvantiteten
- Dela upp eller fördela marknader, kunder eller territorier
- Vägra att handla med en viss konkurrent, leverantör eller kund, även kallat bojkott
- Sätta villkoren för eller "fixa" resultatet av ett bud, även kallad anbudsrigging
- Monopolisera eller missbruka en dominerande marknadsposition

Känslig konkurrensinformation

inkluderar: produktpriser, rabatter, prissänkningar, andra försäljningsvillkor, kostnader, vinstmarginaler, driftstopp och anläggningsstängningar, lagernivåer, tidpunkten för prisförändringar, kapacitets- eller produktionsförändringar, driftskostnader samt marknadsföringsstrategier och planer

Antitrust och konkurrens

På Greif tror vi på en sund konkurrens – att alla spelar enligt samma regler. Greif anser att en fri och konkurrenskraftig ekonomi är nödvändig och att vi alla kommer att lyckas och blomstra på en marknad fri från hemliga samförstånd, tvång och

andra konkurrensbegränsande aktiviteter, till exempel prisuppgörelse. Var och en av oss kan hjälpa Greif att stödja en rättvis och ärlig konkurrens genom att följa antitrust- och konkurrenslagstiftningen och undvika orättvisa taktiker.

Känn till lagarna väl. Greif bedriver verksamhet runt om i världen och våra kollegor är medborgare i många olika länder. Följaktligen är vår verksamhet föremål för antitrust- och konkurrenslag i många länder, provinser, stater och andra statliga organisationer. Det är ditt ansvar att känna till och förstå de lagkrav som gäller för ditt jobb.

Samtidigt som alla lagar är viktiga, kräver lagarna om antitrust och konkurrens särskild uppmärksamhet med tanke på de allvarliga konsekvenserna som följer efter överträdelse – straffrättsliga påföljder, fängelse, stora ekonomiska böter och ryktesförlust för Greif och för inblandade anställda.

Undvik olämpliga avtal. I allmänhet bör du undvika eller minimera kontakter eller konversationer med konkurrenter, men om ditt jobb innebär interaktion med konkurrenter (när de är kunder eller leverantörer för Greif) eller om du ser konkurrenter på mässor eller branschmöten och evenemang, tänk då särskilt på hur du konverserar. Undvik att föra samtal eller göra avtal med konkurrenter (eller till och med vad som kan framstå som ett avtal) som kan påverka konkurrensen.

Vet hur du ska hantera olämpliga diskussioner. Om du befinner dig i en konkurrensbegränsande diskussion (till och med en avslappnad konversation via e-post eller chattar på sociala medier), gör det klart för alla att konversationen är olämplig och lämna den omedelbart. Låt sedan någon i Greifs juridiska avdelning veta vad som skett.

Samla konkurrenskraftig information på rätt sätt. Använd aldrig känslig konkurrensinformation som erhöles direkt eller indirekt från en konkurrent. Om du undersöker våra konkurrenter, se till att den information du samlar in är tillgänglig för allmänheten eller erhålls på legitim basis från kunder, branschpublikationer, internet eller konsulter. Källan till sådan information bör därutöver dokumenteras för att undvika antaganden om att den erhöles från en konkurrent.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- Antitrust- och konkurrenspolicy



Kan du upptäcka en muta?

Den kan involvera ...

- Kontanter
- Presentkort och andra kontantliknande föremål
- Särskilda tjänster
- Jobberbudanden
- Gåvor
- Måltider
- Resor
- Underhållning
- Studiearvoden och andra betalningar
- Preferensstatus
- Vägörenhets- och politiska donationer

INGET BELOPP är för litet för att vara en muta.

Anti-mutor och anti-korruption

När vi gör affärer med integritet lyser kvaliteten på våra människor, produkter och tjänster igenom. Det är därför vi aldrig tolererar mutor eller korruption. Korruption – ett missbruk av makt för personlig vinst, inklusive att betala

eller acceptera mutor samt även att utlova mutor – göder en dålig affärspraxis. Som medarbetare på Greif väljer vi att lyckas genom våra egna förtjänster – genom att aldrig involvera oss i aktiviteter som kan leda till något olämpligt.

Känna till och följa lagen. Känn till och följ våra bestämmelser och lagar mot korruption på samtliga ställen där vi gör affärer, till exempel lagen om utländska korruption (United States Foreign Corrupt Practices Act), OECD:s konvention om bekämpning av mutor och den brittiska lagen om mutor. Varje land har sina egna lagar mot mutor och många av dessa lagar, som de som nämns ovan, har också verkan utanför landet. Om en lokal lag eller sed krockar med vår kod eller våra bestämmelser ska du följa den strängare standarden.

Tänk också på att strängare regler gäller när du arbetar med regeringstjänstemän. Uttrycket "regeringstjänstemän" har en mycket bred betydelse som inkluderar valda och utsedda tjänstemän, anställda i regeringen, anställda i statligt ägda företag och medlemmar i politiska partier och kungafamiljer. Tala med din handledare eller någon på Greifs juridiska avdelning innan du erbjuder *något* av värde till en statlig tjänsteman.

Säg nej till mutor. Mutor inträffar när något av värde erbjuds i utbyte mot en gynnsam affärsåtgärd eller ett beslut men är inte begränsat till situationer där Greif kan erhålla affärsfördelar eller avtal direkt från en statlig myndighet eller annan kund. Följande situationer kan också utgöra mutor: erhållande av tillstånd, licens, certifikat eller annat myndighetsgodkännande, Inspektioner och revisioner, import och export av produkter, inklusive tullar och moms, samt erhållande av en gynnsam skattebehandling.

Du ska aldrig erbjuda eller acceptera en muta, oavsett omständigheter. Gör det inte även om en muta verkar vara det enklaste sättet eller om någon säger att det är vanligt förekommande. Om du har frågor om vad som kan betraktas som en muta kan du läsa våra bestämmelser eller be din handledare eller någon i Greifs juridiska avdelning om hjälp.



Anti-mutor och anti-korruption (forts.)

Välj välansedda affärspartners. Mutor kan ske direkt eller indirekt. Vi kan hållas ansvariga för handlingarna från alla som gör affärer å våra vägnar eller som anlitas för att utföra ett arbete för Greif. Detta kan inkludera konsulter, agenter, säljrepresentanter, distributörer och andra oberoende entreprenörer och underleverantörer. Det är därför vi utför företagsbesiktning och bara väljer väl ansedda affärspartners som delar våra värderingar. Ange tydliga förväntningar och övervaka affärspartners aktiviteter om ditt jobb innebär att du väljer eller arbetar med sådana, detta för att säkerställa att de uppfyller våra standarder och följer lagen. Om du väljer en affärspartner som aldrig gjort affärer med Greif tidigare eller om du vid något tillfälle är misstänksam av någon anledning så kan du diskutera detta med din handledare eller någon på Greifs juridiska avdelning.

Betala aldrig ut smörjpengar (främjande betalningar). Främjande betalningar eller "smörjpengar" är betalningar som görs till myndigheter på låg nivå för att påskynda rutinmässiga regeringsåtgärder, så som behandling av ansökningar om tillstånd eller utfärdande av licenser. Dessa betalningar är förbjudna enligt vår policy, så betala eller erbjud dig aldrig att betala dem, oavsett belopp.

För korrekt dokumentation. Korrekt bokföring och registerföring hjälper oss att upptäcka och förebygga mutor och korruption. Registrera transaktioner tydligt, ärligt, fullständigt och i enlighet med våra bestämmelser och koden. Se [Ekonomisk integritet](#) för mer information.

? Jag undrar ...

F: En av våra leverantörer erbjöd sig att avstå från en transaktionsavgift i utbyte mot att vi intervjuade hennes mycket kvalificerade systerdotter för en ledig plats. Vi kan spara pengar och potentiellt anställa en bra kandidat. Är detta ett problem?

S: Ja, det här kan framstå som en muta. Säljaren har erbjudit något av värde – avgiftsbefriandet – i utbyte mot gynnsam behandling – en intervju. Det som kan verka fördelaktigt från början är i själva verket olämpligt och möjligen olagligt. Rapportera ärendet direkt då brott mot lagarna om mutor kan leda till allvarliga konsekvenser.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- Policy mot mutor



Känn till var vi gör affärer

Listan över länder som är föremål för sanktioner eller handelsembargon ändras då och då. Kontakta regelbundet Greifs juridiska avdelning för att hålla dig uppdaterad.

Om Greifs generaldirektör inte meddelat något annat kan inget av Greifs dotterbolag eller joint ventures emellertid göra affärer direkt eller indirekt i följande länder:

- Kuba
- Nordkorea
- Iran
- Syrien

Dessutom har vissa länder en högre risknivå på grund av statliga tjänstemän och andra individer som är utsatta för sanktioner, såsom Sudan och Krim-regionen i Ukraina. Du måste kontakta Greifs juridiska avdelning innan du gör affärer i dessa länder.

Efterlevnad av globala handelslagar: Sanktioner för ekonomi och handel

Att handla globalt hjälper oss att skapa värden i världsklass till våra kunder. Vi inser det privilegium detta medför och arbetar hårt för att skydda det. Vi har var och en ett ansvar att följa alla tillämpliga lagar och förordningar om handelskontroll, lagar mot bojkott, anti-

terrorism och lagar mot penningtvätt, samt sanktioner för ekonomi och handel som införts av USA, och andra lagar och förordningar i andra länder där vi verkar. USA:s lagstiftning om handelssanktioner gäller för alla Greifs dotterbolag och joint ventures runt om i världen.

Respektera internationella regler. Bestämmelser, tullar och praxis för mer än ett land kan styra en viss transaktion. Se till att du ber om hjälp innan du vidtar åtgärder om en konflikt uppstår och du är osäker på hur du ska gå vidare. Du kan prata med din handledare eller en medlem av Greifs juridiska avdelning.

Importera och exportera med omsorg. Inkludera all nödvändig dokumentation, märkning, licensiering, tillstånd och godkännanden om du är involverad i import eller export av våra produkter eller tjänster. Och se till att all dokumentation är korrekt och fullständig.

Var alltid medveten om sanktionslagar när du utvärderar affärsmöjligheter. Vissa länder där vi bedriver verksamhet har eller kan utsättas för handelsembargon eller ekonomiska sanktioner då och då. Dessa sanktioner kan förbjuda alla Greifs dotterbolag eller joint ventures från att bedriva verksamhet i specifika länder, eller begränsa hur eller i vilken utsträckning vi kan bedriva verksamhet där. Gör dessutom aldrig affärer med någon person eller organisation som är känd för att stödja terroristaktiviteter eller som på annat sätt utsätts för sanktioner. Då sanktionslagarna ändras då och då är det viktigt att du kontaktar Greifs juridiska avdelning för att bekräfta dess efterlevnad.

Var uppmärksam på bojkotter. Vi deltar inte i eller främjar bojkotter som införts av något land som USA inte stöder. Om du får en begäran om att delta i eller hedra en bojkott, en förfrågan om vår ståndpunkt om en bojkott, eller om du hör om en bojkott där en leverantör deltar ska du omedelbart kontakta din handledare eller någon på Greifs juridiska avdelning.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- Bestämmelser för ekonomiska och handelstransaktioner

Insiderhandel

Greif, Inc. är ett börsnoterat företag på New York-börsen och våra aktieägare är viktiga kunder – de är ägarna till vårt företag. Vi anser att alla bör fatta investeringsbeslut baserade på samma uppsättning regler och arbetar därför hårt för att främja rättvisa marknader och för att säkerställa

att vi följer USA:s värdepapperslagar var vi än är i världen. När vi ger alla en rättvis chans att investera och säkerställer lika tillgång till information främjar vi förtroende och effektivitet. Gör din del genom att undvika insiderhandel.

Identifiera insiderinformation. Som en del av ditt jobb kan du få eller ges tillgång till insiderinformation om Greif eller om företag som Greif gör affärer med. Insiderinformation är information som inte har lämnats ut till allmänheten och som kan påverka värdet på ett företag – eller få en förnuftig investerare att vilja köpa eller sälja aktier i det företaget. Lär dig hur du identifierar insiderinformation så att du kan behandla den utifrån den omsorgsnivå den kräver.

Handla inte med eller tipsa om insiderinformation. Om du har vetskap om insiderinformation får du inte köpa eller sälja en säkerhet eller göra någon annan åtgärd baserad på den informationen. Detta kallas insiderhandel. Du får heller inte tillhandahålla informationen till andra personer, inklusive vänner och familj. Båda handlingarna är förbjudna enligt lag och vår policy för insiderhandel. Konsekvenserna av insiderhandel kan bli allvarliga och du bör vara försiktig för att även undvika att det ser ut som en överträdelse.





Insiderhandel (forts.)

Var uppmärksam på blackout-perioder. Beroende vilket jobb du har kan du också bli utsatt för blackout-perioder eller perioder där du måste söka godkännande innan du gör några affärer som involverar Greif-aktier oavsett om du har insiderinformation eller inte.

Om du har några frågor om huruvida du har insiderinformation eller om du kan köpa eller sälja Greif-värdepapper bör du kontakta någon på Greifs juridiska avdelning.

? Jag undrar ...

F: Min affärsenhet arbetar i hemlighet på att förvärva en konkurrent. I min upphetsning för projektet sa jag till min syster att hon skulle köpa några av våra aktier men berättade inte varför. Har jag gjort något fel?

S: Ja. Informationen som du delade är insiderinformation och om din syster köper aktier innan förvärvet offentliggörs riskerar ni båda att bryta mot lagarna om insiderhandel. Tala omedelbart med din handledare eller någon på Greifs juridiska avdelning.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

Bestämmelser för juridisk efterlevnad

- Policy för insiderhandel



Vi respekterar och bryr oss om människor och vår planet

Vi strävar efter att vara en positiv kraft i vår värld och se till att Greifs produkter, processer och våra arbetsplatser gagnar människor och vår planet.

I detta avsnitt:

- Affärsetik
- Hälsa och säkerhet
- Hållbarhet och företagets sociala ansvar



Affärsetik

Vi är engagerade i att bedriva affärer med integritet och enligt de högsta etiska standarderna. Detta inkluderar också hur vi arbetar och interagerar med våra kollegor på Greif. Vi förlitar oss på våra medarbetares unika egenskaper och talanger för att göra Greif mer innovativt

och konkurrenskraftigt – en ovärderlig tillgång för vårt företag. Vår framgång är beroende av upprätthållandet av en kultur där varje individ behandlas med respekt och värdighet på en arbetsplats där alla är välkomna och har samma möjligheter att delta.

Främja mångfald och inkludering. Nya idéer och synpunkter utmanar oss och öppnar dörren till kreativt tänkande och problemlösning. Detta utgör en del i vilka vi på Greif är och i vad som gör oss framgångsrika. Var rättvis och öppen i dina dagliga interaktioner med andra. Visa respekt för olika bakgrunder, färdigheter och kulturer och välkomna nya perspektiv. Ansträng dig också för att hitta och rekrytera kandidater som gör det möjligt för oss att öka vår mångfald.

Ta ställning för en rättvis behandling. Greif tror på rättvisa, lika möjligheter och inkludering. Vi tolererar inte diskriminering eller trakasserier. Om du upplever eller misstänker diskriminering, trakasserier (vare sig det är fysiskt, verbalt, visuellt eller sexuellt) eller någon annan negativ eller orättvis behandling ska du inte låta detta fortgå. Informera oss om det direkt. [Säg till och dela dina bekymmer.](#)



Affärsetik (forts.)

Överföra våra "Värderingar till handling."

- Handla rättvist mot alla Greif-kollegor och mot våra kunder, leverantörer, affärspartners och konkurrenter och behandla dem med respekt.
- Håll våra konsulter, leverantörer och andra leverantörer ansvariga mot standarderna i vår uppförandekod för leverantörer.
- Ägna personligt engagemang till att fatta dagliga beslut som återspeglar våra principer.
- Avslöja före anställning förekomsten av anställningsavtal, icke-konkurrens- eller icke-värningsavtal, sekretessavtal eller liknande avtal med tidigare arbetsgivare som på något sätt kan begränsa eller förbjuda fullgörandet av uppgifter eller skyldigheter gentemot Greif.
- Gör inga betalningar eller donationer för Greifs räkning till politiska kandidater eller politiska partier eller deras institutioner, byråer eller representanter.

? Jag undrar ...

F: Jag lade märke till att en kollega flirtar kontinuerligt med en annan anställd. Den anställda verkar väldigt obekvämd med det men har inte klagat. Ska jag glömma det här och låta den anställda hantera det på egen hand?

S: Nej, det bör du inte. Även om en person inte klagat över trakasserande beteende är det fortfarande oacceptabelt. Om du känner att du kan prata med den anställda, låt honom eller henne veta att du är bekymrad. Om du känner att du inte kan göra detta, eller om beteendet fortsätter, [säg till och dela dina bekymmer](#).

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

HR-bestämmelser

- HR 100 – Bekämpning av trakasserier och diskriminering
- HR 101 – Jämlika anställningsmöjligheter
- HR 102 – Likabehandling
- HR 103 – Korrigering av åtgärder
- HR 104 – Mänskliga rättigheter
- HR 105 – Relationer på arbetsplatsen

Vad ska jag rapportera?

Informera oss om faror som:

- Fastighetsskador
- Skada eller sjukdom
- Miljörisker, som ett kemiskt spill
- Trasig utrustning
- Osäkra arbetsmetoder
- Farliga förhållanden

Hälsa och säkerhet

Vi förstår att en enda arbetsplatsskada kan förändra ett liv för alltid och vi vill att alla våra kollegor ska återvända hem oskadda varje dag. Av den anledningen är säkerhet den främsta prioriteringen för alla medarbetare på Greif. Vi inser att en säker arbetsmiljö skapar en bättre arbetsplats,

vilket resulterar i mer engagerade kollegor, produkter av högre kvalitet, differentierad kundservice och högre kundtillfredsställelse. Vi vinner alla på att dela detta säkerhetsengagemang – i alla aspekter av vår verksamhet.

Följ våra bestämmelser och rapportera faror. Ta aldrig genvägar när det gäller att följa säkerhetsförfaranden eller hoppa över dem bara för att spara tid. Se till att du är korrekt utbildad och att du bär rätt skyddsutrustning för jobbet du utför. Var också medveten om säkerhetsförhållandena på din arbetsplats. Delta i dagliga säkerhetsmöten och sträva efter att bygga en kultur av säkerhetsmedvetenhet. Rapportera alla potentiella risker och farliga förhållanden till din handledare för att skapa en säkrare arbetsmiljö.

Detsamma gäller om du ser någon som bryter mot våra säkerhetsbestämmelser eller rutiner, tar med sig vapen eller kommer med våldsamma hotelser. Prata med dem om du kan, eller [säg till om och dela dina bekymmer](#).

Om du eller någon annan har skadats på jobbet, rapportera det omedelbart till din handledare.

Hjälp till att säkra våra anläggningar. Våra kollegor förblir säkrare om vi vet vilka som ges tillträde till våra anläggningar. Låt inte någon följa dig in i en av våra byggnader utan korrekt identifiering. Var uppmärksam på misstänkta aktiviteter och personer i våra anläggningar och rapportera omedelbart till din chef om du misstänker potentiell skada.

Håll vår arbetsplats fri från droger. Greif driver en drogfri arbetsplats. Vi förväntar oss att du varje dag är redo för arbete – och aldrig under påverkan av någon olaglig drog eller något kontrollerat ämne (detta innefattar även receptbelagt läkemedel som kan försämra din bedömning eller prestanda).

? Jag undrar ...

F: Jag arbetar i en produktionsanläggning för Greif och såg nyligen en kollega som inte bar den rekommenderade personliga skyddsutrustningen för det jobb han utförde. Han sa att den bara är i vägen och att han därför inte brukar bära den. Det såg farligt ut i mina ögon – och kan vara ett brott mot våra förfaranden. Men han har varit här längre än jag har, så han vet förmodligen bättre. Ska jag bara ignorera det här?

S: Nej, det bör du inte. Informera din kollega om att du är bekymrad. Om han skulle fortsätta att bryta mot förfaranden bör du omedelbart säga till om och dela dina bekymmer.



Gör din del varje dag

- Följ våra tillvägagångssätt för avfallshantering, kemikalier och farliga material.
- Var en god förvaltare av våra resurser genom att minska, återvinna, återanvända och spara på el, vatten och andra material när du kan.
- Sträva efter att minska växthusgaser och andra utsläpp.

Hållbarhet och företagets sociala ansvar

Greif har åtagit sig att använda ekonomiska, naturliga och mänskliga resurser klokt utan att kompromissa med kommande generationers förmåga att tillgodose

sina behov. Vi tror på och arbetar aktivt för hållbara affärsmetoder, företagets sociala ansvar och skydd av de mänskliga rättigheterna.

Känn till och följ miljölagarna. Som tillverkare har vi ett ansvar att förstå de miljömässiga, sociala och säkerhetsmässiga konsekvenserna av våra produkter och verksamheter. En mängd olika lagar gäller för vår verksamhet för att säkerställa att våra produkter och verksamheter aldrig skadar människor eller miljön. Gör dig bekant med de lagar och regler som gäller för ditt jobb och följ dem noga.

Utöva produktförvaltning. Hjälp Greif i ditt dagliga arbete att visa vårt engagemang för högsta miljöstandard och produktvård. Detta innebär att se till att våra kunder har den information de behöver för att hantera våra produkter på ett säkert sätt samtidigt som de begränsar sin miljöpåverkan. Var därtöver medveten om att vi tillhandahåller möjligheter att säkert återanvända, återvinna, reparera och renovera våra produkter. Utmana dessutom dig själv och dina medarbetare att finna sätt att designa och förbättra produkter för att göra återanvändning och återvinning enklare och mer effektiv.





Hållbarhet och företagets sociala ansvar (forts.)

Respektera mänskliga rättigheter. Hjälp oss att se till att det arbete vi utför (var vi än gör det) skyddar människor och alltid respekterar deras grundläggande mänskliga rättigheter. Se till att du förstår och följer lagar och bestämmelser som skyddar mänsklig värdighet och mänskliga rättigheter i alla aspekter av vår verksamhet och vår leveranskedja. De täcker frågor relaterade till följande, med förbehåll för tillämplig lag:

- Angelägenheter rörande löner och arbetstimmar
- Hälsa, säkerhet och fördelar
- Arbetsförhållanden
- Karriärutveckling
- Rätten att arbeta eller inte arbeta
- Rätten att organisera sig och kräva förbättringar
- Rätten att gå med i fackföreningar, arbetsråd eller andra kollektiva förhandlingsorganisationer

Greif förbjuder anställning av individer som är under 16 år och förbjuder anställning av personer som är under 18 år för befattningar där farligt arbete är nödvändigt.

Greif förbjuder också användning av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete och alla former av människohandel. Om ditt arbete handlar om att välja eller arbeta med leverantörer eller försäljare, var uppmärksam på och [säg till](#) om du ser eller misstänker tvångsarbete eller människohandel.

Kom ihåg våra viktigaste bestämmelser

HR-bestämmelser

- HR 100 – Bekämpning av trakasserier och diskriminering
- HR 101 – Jämlika anställningsmöjligheter
- HR 102 – Likabehandling
- HR 104 – Mänskliga rättigheter



PACKAGING SUCCESS TOGETHER®