



GREIF



# 行为准则

我们的行为价值观



> > > > > 进入 >

# 目录

	总裁兼 CEO 致辞 .....	3
	我们的基础：Greif 从业之道、愿景、 战略重点和四种行为 .....	4
	直言不讳举报问题 .....	6
	<b>我们针对自己制定的标准</b> .....	<b>8</b>
	遵守准则 .....	9
	了解职责 .....	10
	提供卓越的客户服务 .....	11
	<b>诚信经营</b> .....	<b>12</b>
	利益冲突 .....	13
	财务诚信 .....	15
	保护公司资产 .....	17
	机密信息和知识产权 .....	18
	保护个人数据 .....	20
	<b>正确行事</b> .....	<b>21</b>
	反垄断和竞争 .....	22
	反贿赂和反腐败 .....	23
	全球贸易合规；经济和贸易制裁 .....	25
	内幕交易 .....	26
	<b>我们关爱人与环境</b> .....	<b>28</b>
	商业道德 .....	29
	健康和安全 .....	31
	可持续发展和企业社会责任 .....	32

## 总裁兼 CEO 致辞



道德是我们作为 Greif 一员的核心所在。Greif 从业之道确立“我们可以深受信赖正确行事”这一预期要求。Greif 行为准则指导我们做出决策和行动。

Greif 是一家切实践行责任与诚信价值观的组织。我们的准则包含一般指导原则，要求以最高道德标准开展业务经营。阅读并理解准则有助于您更明智地制定与我们的原则和政策相符的决策。您还会出于自身、Greif 和客户的最大利益而行事。

世界各地公司都对 Greif 给予信任。这是因为在我们帮助客户解决最复杂的包装难题过程中，我们不仅保护他们的产品，而且保护他们的声誉。每一天，我们都践行我们的“行为价值观”并遵守 Greif 从业之道，这种工作方式激励我们做出最大努力，并在我们的价值观指导下开展所有决策制定和人际交往。

Greif 致力于打造以尊重、坦率、信任的方式互相沟通的工作环境，这是预期要求，而不是例外情况。如果您有疑问或认为发生违反法律、准则、政策或标准的行为，我们希望您能放心地联系主管或高级管理层。

在我们奉行 Greif 从业之道通力合作时，就会有长久而成功的未来前途。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ole Rosgaard'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Ole Rosgaard  
总裁兼首席执行官

# 我们的基础



## >> Greif 从业之道

无论身处何地，我们的价值观始终保持一致。价值观是指导我们的行为并明确 Greif 员工职责的一系列关键原则。



**道德：** 我们可以深受信赖正确行事。Greif 行为准则指导我们做出决策和行动。



**借助多元化做强做大：** 我们鼓励并提倡文化、语言、位置和思想多样性。我们的差异塑造了我们，而不是将我们分割开来；共同兴趣让我们团结在一起。诸多个体形成一个整体：Greif。



**重视可持续发展：** 我们尊重企业的历史，我们专注于企业的未来。我们明智地使用财务资源、自然资源和人力资源，不损害后代的利益，致力于满足他们的需求。



**致力于持续改进：** 我们始终致力于让我们的工作、产品、服务和企业变得更好。



## >> 我们的愿景

成为全球表现最佳的客服公司。

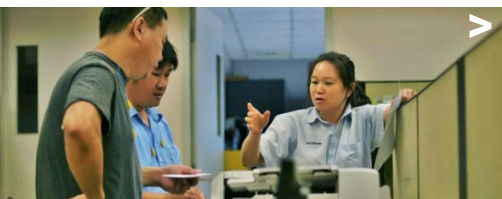
# 我们的基础 (续)

## >> 我们的战略重点



敬业的团队	与众不同的客户服务	绩效
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 健康和安全</li> <li>• 员工敬业</li> <li>• 责任与价值创造一致</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供卓越的客户体验</li> <li>• 通过基于解决方案的方法为客户创造价值</li> <li>• 赢得客户的信任和忠诚</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 增长与价值一致</li> <li>• 利润扩张</li> <li>• 财务纪律和自由现金流扩张</li> <li>• 可持续发展</li> </ul>

## >> 我们团队的四种行为 – 都对 Greif 从业之道至关重要



- 1 Greif 第一** (让团队集体目标与 Greif 整体目标保持一致)
- 2 以尊重、坦率、信任的方式互相沟通**
- 3 仆人式领导的模范行为**
- 4 用冠军的心态去行动**  
(提供解决方案 — 寻找获胜的理由, 而不是我们为什么无法做到的原因)

# 直言不讳举报问题

在工作中讲究诚信并遵守崇高道德标准，就是在保护公司。这包括直言不讳举报任何可能影响到 Greif 公司、客户、员工或世界的活动。毕竟，仅仅一次违反准则、政策或法律，就可能对我们造成严重的声誉和经济损害。如果您对涉嫌违规行为有任何疑问，您既有权利也有责任举报。

我们知道举报并不总是容易的事，但也不能视而不见，即使您没有充分的事实依据，或不确定是否发生不当行为。重要的是说出来。您可以通过多种途径举报问题：



**主管或其他管理人员**



**Greif 总法律顾问**



**Greif 董事会下设审计委员会**

发送电子邮件至 [auditcommittee@greif.com](mailto:auditcommittee@greif.com) 或邮寄信件至：

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



**Greif 道德热线** – 可选择以保密方式（如果法律允许则可匿名）举报问题。每周 7 天，每天 24 小时均可提供此项服务。如需联系 Greif 道德热线，您可访问 [greif.ethicspoint.com](http://greif.ethicspoint.com) 并提交书面报告，也可拨打电话：

- 在北美，拨打免费电话：866-834-1825
- 在北美以外的国家和地区，访问 [greif.ethicspoint.com](http://greif.ethicspoint.com) 查看“举报”部分，并按其中说明进行操作（如果有）。





## 直言不讳举报问题 (续)

### 举报后

无论您选择如何举报，Greif 都会严肃对待所有举报。我们及时审核报告，如有必要调查，我们全面彻底并尽可能以保密方式开展调查。如果发现违反法律、准则或政策的行为，我们将采取适当措施。

### 禁止报复

您要感到放心并有信心才会举报问题，对此我们深表理解，所以我们不允许对出于善意举报或配合调查的任何人进行报复。报复行为可包括降薪、调职、差评或任何其他消极对待。如果您怀疑或遭到报复，立即举报。

### ? 我想知道...

**问：如果高级管理人员让我做违反准则的事，该怎么办？如果拒绝，我能不能被开除？**

**答：不能。在 Greif，任何人的报复行为都不可容忍。此外，在 Greif，没有人能凌驾于准则、政策或法律之上。这意味着，没有任何人（包括高级管理人员）有权要求您做违规的事。**



## 我们针对自己 制定的标准

这一部分的内容：

- 遵守准则
- 了解职责
- 提供卓越的客户服务



## 遵守准则

Greif 行为准则以我们在世界各地开展业务时遵循的标准为基础。我们都必须有个人担当，以诚信为准则正确行事。

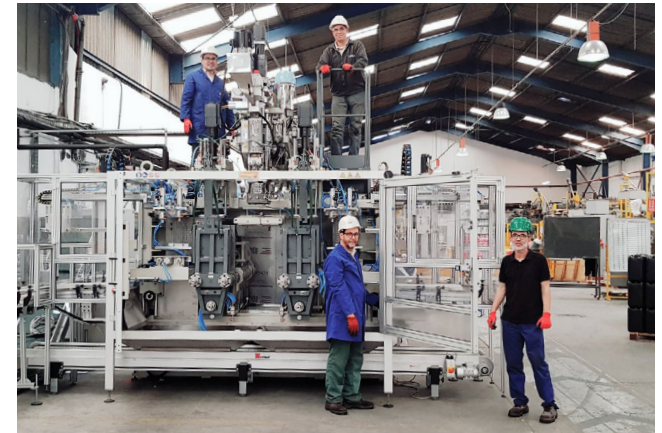
我们的准则并不能预料到并处理每一种情况，而是用作参考指南，并提供您制定道德决策所需资源。

我们的准则适用于为 Greif 工作的所有人，其中包括在每一个国家/地区以及每一处 Greif 设施工作的董事会、高管和员工，而无论是全职、兼职还是合同工。

如果员工违反准则、政策或法律，可能受到纪律处分，情节严重者包括解雇。违法行为还可能招致更严重的处罚，甚至包括对任何涉案人员提起刑事诉讼。我们要求全体员工对保护我们的声誉、公司和客户履行自身应尽的责任。

Greif 保留根据需要随时修改本准则，以及我们的政策、程序和雇佣条件的权利。本准则不可用作雇佣合同或就业保障。只有董事会或审计委员会才能做出任何准则弃权，而针对高管或董事会成员的任何准则弃权都会向股东及披露。

Greif 还尊重每一名员工针对公众关注的问题公开发表言论，以及参与涉及自身雇佣条款与条件的某些活动和沟通的权利。在本准则或我们的任何政策中，任何内容都有限制或妨碍这一权利的意图。这包括受美国全国劳工关系法案第 7 条保护的活动的讨论，例如与工资、工时、工作条件、健康危害和安全问题相关的讨论。





## 按照 Greif 从业之道制定决策

在工作中出现困难情况时，可能不知道该怎么办。要找到正确的出路，有时最好先问自己以下问题：

这种行为是否合法？



是否符合我们的准则和政策？



是否体现 Greif 从业之道？



对公司和客户是否有益？



如果有人向我的主管报告或在社交媒体上公开我的行为，我是否可以放心？



如果您可对以上每个问题都回答“是”，则您考虑的行为很可能没问题。如果您对哪怕一个问题回答“否”或“不确定”，都要停下来重新考虑您的行为。最佳选择：在采取行动之前寻求帮助。

# 了解职责

每一名 Greif 员工都有责任：

**阅读准则并受其指导。** 确保阅读并理解准则全文。时常回顾并始终遵守准则，以及对您工作适用的政策。

**切实践行“我们的行为价值观”。** 始终牢记我们的价值观。在工作中，以我们的价值观为指导开展所有行动与交往。

**了解并遵守法律。** 了解对我们的业务适用的各项法律法规并严格遵守。

**寻求帮助。** 如果您不了解法律法规或政策详情，则在行动前提出问题。

**保持警惕并说出疑虑。** 您就是我们的耳目，所以要密切关注不道德或非法活动，切勿忽视。[直言不讳举报问题](#)。

此外，每一位主管都有责任倾听员工提出的问题。

如果您了解到涉嫌不当行为或对员工的报复，立即举报。





## 提供卓越的客户服务

我们始终将客户放在第一位。我们要让客户能与 Greif 轻松愉快地开展业务往来，而我们通过遵守崇高道德标准来做到这一点：

### 制造优质产品

质量就是我们的标志。每一位员工都对质量担负责任。

### 保持无可指责的行为

我们诚实守信地开展竞争，遵守最高行为标准

### 满足并超越客户的需求

我们倾听客户心声，了解客户面临的难题，帮助客户确定最佳解决方案。我们以公平价值提供产品和服务。

### ? 我想知道...

问：在客户交付时间紧迫的情况下，一位同事建议我们“抄近路”加快交付。我担心这可能影响质量。我是否应该说些什么？

答：是，应该。告诉那位同事您的忧虑，并提醒他或她确保高质量产品是重中之重。努力合作制定一项不影响质量的解决方案。如果您无法化解忧虑，立即报告主管。



## 诚信经营

Greif 有着长达 140 多年艰苦奋斗和追求卓越优良传统。我们致力于秉承这一传统，在日常行为中践行价值观。

### 这一部分的内容：

- 利益冲突
- 财务诚信
- 保护公司资产
- 机密信息和知识产权
- 保护个人数据

## 利益冲突

无论是对我们的业务还是声誉而言，我们为 Greif 制定的决策都很重要。决策始终均应公正、客观并符合公司的最大利益。绝不允许个人利益影响判断。否则就是利益冲突。哪怕决策有牵扯个人

利益的嫌疑，都可能对 Greif 公司以及个人声誉造成损害。在涉及到家庭成员时，也可能存在冲突。您要了解并遵循适当流程来处理冲突和潜在冲突。

**辨别和举报利益冲突。** 冲突可能存在于多种情况，但以下情况最有可能影响决策：

**经济利益** – 对竞争对手、供应商、客户或寻求与我们开展业务往来的任何人投资或指示家庭成员投资（对上市交易股票投资除外，最多允许持有这家公司上市交易股票的 1%）。

**公司财产** – 利用 Greif 公司职位之便，或以公司财产、信息或名义，为本人或家庭成员谋取私利。

**为另一家组织工作** – 未经 Greif 批准，擅自接受竞争对手、供应商、客户或 Greif 业务合作伙伴的工作或任何形式的付款（包括以任何此类组织的董事会成员身份从事顾问工作或担任领导职位）。

**不当招揽** – 在 Greif 公司外部，或在通过与 Greif 竞争的方式独立工作时，向竞争对手、供应商、客户或业务合作伙伴招揽业务谋取私利。

**贷款** – 从与 Greif 竞争或有业务往来的任何组织接受私人贷款或债务担保或获得其他某种经济利益。

**私人关系** – 聘用家庭成员或向以下公司授予或转交任何 Greif 业务：

- 由您本人、另一位员工、您的任何家庭成员或另一位员工的任何家庭成员所有或控股，或
- 您的任何家庭成员在此公司就职，而未向 Greif 披露这种关系。

**业务机会** – 利用 Greif 公司职位之便或通过公司信息发现业务机会，并借此机会为本人或家庭成员谋取私利。

### 这是不是冲突？ 自问：

- ? 我本人（或家庭成员）是否可能从此获益？
- ? 这是否违背 Greif 的最大利益？
- ? 他人是否可能将此视为冲突？
- ? 这是否可能构成与 Greif 业务竞争？
- ? 这是否可能影响到我为 Greif 从事的工作？

确保您对以上每个问题均可回答“否”。如果您对任一问题回答“是”或“不确定”，都要停下来获取帮助再继续。

**“家庭成员”** 包括与您一起生活或有密切个人关系的任何个人。



## 您认为可能有 冲突？ 让 Greif 知道。

如果冲突得不到解决，就会损害 Greif 公司和您的声誉，所以如果您认为自己可能涉及利益冲突，请向公司披露。某些情况可能更难以分析，如果您有疑问，务必通过以下途径寻求指导：

- 主管
- HR 代表
- Greif 法律部

如果存在冲突，CEO（或 CEO 指定人员）需要进行审核。在您披露潜在冲突之后，我们可以与您合作化解冲突。

## 利益冲突（续）

**了解有关赠送和接受礼品的规定。**符合公司政策的礼品、宴请、旅游、娱乐招待或其他赠予有助于建立业务关系。但不符合公司指导原则的任何竞争对手、供应商、客户或其他个人赠予可造成利益冲突，或产生利益冲突的嫌疑。允许接受以下物品：(1) 具有名义价值；(2) 符合行业惯例；(3) 不奢侈或过度。所有其他物品均应婉言谢绝。同样，由我们的员工向客户、供应商及其他人提供的礼品及其他赠予也应满足相同的标准。

### ? 我想知道...

**问：一家供应商每隔几个月就邀请我吃午餐谈业务。这次在她邀请我的时候，我记得他们的合同也快到期了... 接受邀请行吗？**

答：可能不行。如果是出于业务目的而会面商谈，通常可以接受邀请去吃一顿不贵的午餐，但频繁宴请可能产生利益冲突的嫌疑，特别是在供应商要与我们续签合同的情况下。在接受邀请之前，先与主管讨论此事。

**问：为 Greif 工作的一位供应商问我是否愿意为她“兼职”做顾问工作。我在业余时间做这份工作行吗？**

答：可能不行。如果您要做的工作与 Greif 业务无关，那可能没问题。但如果确实与我们的业务相关，对您完成本职工作的能力造成干扰，或影响到您的判断或有这种嫌疑的话，就不应该接受。在接受工作之前，先与主管讨论此事。

**问：我的兄弟开一家小公司，是 Greif 的供应商。我的本职工作与这一方面业务毫不相关，但我是否应该向 Greif 公司人员告知此事？**

答：是，即使您的兄弟所做工作并不涉及到您，但他通过您与公司存在关系这一点可能给人以利益冲突的嫌疑。您应向主管告知此事，主管可帮助您向 CEO 报告。



## 财务诚信

在我们就公司和未来制定决策时，必须以可靠的财务和业务信息为依据。我们的客户、投资者及其他利益相关者也依赖于可靠信息，所以我们的

账簿和记录必须始终清晰、准确且及时。作为员工，我们有责任对自己接触的每一条记录都做到仔细和真实。

**要以真实准确为第一原则。** 在您所做全部业务记录或交易中，都要遵循内部控制措施和政策，并做到清晰、准确和完整。如果您负责完成 Greif 财务报表制作或公开披露，务必遵守所有适用的法律、会计和监管要求，以确保信息准确，没有误导性，及时且易于理解。只有在您有权的情况下，才能代表 Greif 签署文件，而且不得篡改、销毁或制作虚假或有误导性的报表或 Greif 记录条目。

**注意并报告异常情况。** 如果您发现任何指示记录或文件可能遭到篡改或看起来不对的警告信号，可能表示存在欺诈、贿赂或洗钱。注意事项：

- 虚假或有误导性的条目
- 遗漏
- 将成本分配到错误的项目或合同
- 请求更改文件
- “附属”或“账外”协议
- 未记录的资金、负债或资产

**直言不讳举报问题** 如果您发现这些或其他可能破坏记录完整性的活动迹象，立即举报。

**公开透明。** 对内部或独立审计师以及开展调查的 Greif 同事坦诚相待，始终为其提供完整、准确且易于理解信息。



## 什么是记录?

记录包括...

- 电子邮件
- 发票
- 采购订单
- 费用报告
- 薪酬记录
- 税务记录
- 提单
- 安全报告
- 库存报告
- 工时记录
- 福利申请书
- 质量报告

# 财务诚信 (续)

**妥善管理记录。** 无论是纸质还是电子文件（例如电子邮件和短信），始终都要遵守业务文件和记录管理、存储和保留政策。不得销毁任何依法保留和调查或诉讼要求使用的记录。

如果您对记录或交易有疑问，则在采取行动之前，务必向主管或 Greif 法律部门员工寻求帮助。

## 牢记我们的关键政策

### 财务政策

- FIN 100 – 财务报表政策
- Greif 财务程序和内部控制政策（位于 Inside Greif/Corporate Services/Finance/Policies）
- 批准权限表

### 法律合规政策

- 美国 记录管理和保留政策
- 记录管理和保留政策准则（美国境外适用）







## 保护公司资产

我们的公司资产包括用于完成工作的设备、工具、物资、机械和材料。保护和照管这些资产有助于保持业务正常运营和兑现我们对客户做

出的承诺。我们要靠您来保护这些宝贵资源免遭盗窃、滥用、丢失、损坏和浪费。

**使用公司资产处理公司业务。** 公司资产是为您开展公司业务而提供，所以要精心使用并保持良好的工作条件。不得使用公司资产从事不道德或非法行为或谋取私利，除非有权为之，否则不得外借、出售或赠送公司资产。

**遵守本地物理安全政策。** 确保任何访客登记，只要访客在我们的场所就有人陪同。确保他们有适当的身份识别卡（如果适用）。向主管或其他相应人员及时报告任何陌生人和安全问题，以及任何滥用、故意破坏或盗窃行为。

### ? 我想知道...

**问：**下班后，我经常把公司发的电脑带回家。有时我出去办事，把电脑留在车里。是不是只要我不把它留在车里太长时间就行？

**答：**不行，除非您采取适当的预防措施。您有责任保护包含机密信息和知识产权的公司资产，例如公司电脑及其他设备。要么把电脑放在后备箱里锁好不让别人看到，要么随身携带。

## 牢记我们的关键政策

### IT 政策

- IT 101 – 全球信息系统政策
- IT 102 – 全球智能手机政策



## 机密信息和知识产权

知识产权、客户数据、营销计划、战略计划、财报、预算和预测...关于公司业务的机密信息是至关重要的公司资产。它可让我们制定明智决策，有助于保持竞争优势并使我们能够在业务运营

所在任何地方满足客户预期。正因如此，我们大家都有一项至关重要的责任，务必尊重并保护机密信息。

**“知识产权” (IP)** 是 Greif 独有并造就我们公司的一系列创意、发明和专业知识。它是机密信息，其中包括我们的商业秘密、商标、专利和版权。

**共享前请三思。** 遵守我们为标注、处理、存储和处置机密信息制定的内部系统和控制措施，在向任何人（无论 Greif 内部还是外部）披露之前，都要确保这有合法的业务原因。只共享为达到业务目的而需要的机密信息量，在与第三方共享之前，获得一份签署生效的保密协议。

**避免在公共场所讨论。** 在餐厅、公共交通工具、电梯和大堂等公共场所，不要讨论商业机密信息以免有人听到。

### 养成良好的网络安全习惯：

- 使用强密码，不与任何共享。
- 保护我们的系统 – 不在公司发放的计算机、电话或其他电子设备上安装未经授权的硬件、软件、应用程序或存储设备。
- 不通过未经授权的设备访问公司网络。
- 对钓鱼垃圾邮件保持警惕，即使来源已知，也不打开电子邮件中的可疑链接。



## 机密信息和知识产权 (续)

**承认公司有权监控。**要知道，在公司系统上创建、发送、接收、下载或存储的任何信息均为公司财产，除非适用法律法规禁止，否则公司可以监控员工使用情况。

### ? 我想知道...

**问：**我的一位同事曾为竞争对手工作。我想问她关于她的前雇主使用的一些工具和流程的事情，我认为这很可能为 Greif 创造出竞争优势。问她这事行吗？

**答：**不行。我们对保护机密信息（包括知识产权）的责任范围覆盖有关他人（包括竞争对手）的机密信息。您的同事有义务保护前雇主的机密信息（包括知识产权）。假如您从 Greif 离职，您也有责任保护我们公司的机密信息。

### 牢记我们的关键政策

#### IT 政策

- IT 100 – 采购和服务政策
- IT 101 – 全球信息系统政策
- IT 102 – 全球智能手机政策
- IT 103 – 密码政策
- IT 104 – 信息安全政策
- IT 105 – 最终用户可接受的使用政策

#### 通信政策

- Greif 社交媒体政策

# 保护个人数据

我们的客户、供应商和员工信任我们确保他们的个人信息安全保密。在收集、访问、使用、存储、共享和处置个人数据时，我们遵守各项公司

政策以及适用的数据隐私法律法规（包括欧盟通用数据保护条例），以此保持这份信任。

**知道个人数据是什么。** 它包括可能直接或间接识别个人身份的任何信息，例如姓名、地址、电话号码、银行或信用卡信息、身份证号、出生日期或福利信息。

**记住：个人数据是机密信息。** 使用相同的注意标准保护个人数据。只与出于合法业务原因而需要了解的人共享，并遵守我们为防止未经授权擅自披露而制定的各项保护措施。如果您发现或怀疑数据泄露，[立即举报](#)。

## ? 我想知道...

**问：**我的同事刚做完手术，而我的一位客户问我这位同事的家庭住址，要给他发一张慰问卡。这似乎是合理的请求，但是否涉及隐私问题？

**答：**是。您有责任尊重同事的隐私。未经这位同事同意，不得向客户或其他任何人（即便是 Greif 员工）透露他的个人信息。而是建议客户将慰问卡发到办公室，这样同事在重返工作岗位之后，就会知道客户的善意。

## 牢记我们的关键政策

### 法律合规政策

- Greif 数据隐私政策





## 正确行事

诚信是我们的核心所在，它激励着我们并影响到我们的日常行为。在 Greif，我们始终都要在字面上以及实质上遵守法律，要求我们自己及其他员工做到最好。

### 这一部分的内容：

- 反垄断和竞争
- 反贿赂和反腐败
- 全球贸易合规；经济和贸易制裁
- 内幕交易



## 何种协议和做法 属于不当行为？

这包括与任何竞争对手达成协议，以达到以下目的：

- 对于我们的产品或服务，操纵价格或设定其他销售条件
- 泄露或交换敏感竞争信息
- 限制生产或产品质量
- 划分或分配市场、客户或地域
- 拒绝与特定竞争对手、供应商或客户交易（又称联合抵制）
- 设定投标条件或操纵投标结果（投标操纵）
- 垄断或滥用市场支配地位

### 敏感竞争信息包括：

产品价格、折扣、回扣、其他销售条款、成本、利润率、停机和设施关闭、库存水平、价格更改时间、产能或产量变化、开工率以及营销战略和计划

# 反垄断和竞争

在 Greif，我们信奉良性竞争，大家都按相同的规则公平竞争。格瑞夫认为自由竞争经济必不可少，而且我们完全可以在没有勾结、强迫或其他反竞争活动（例如价格操纵）的市场中取

得成功和繁荣。通过遵守反垄断和竞争法律并避免不公平的手段，我们都能帮助 Greif 支持公平诚信竞争。

**了解法律。** 格瑞夫在世界各地开展业务，我们的员工是许多不同国家的公民。因此，我们的业务应服从许多国家、省、州和其他政府组织的反垄断和竞争法律的约束。您有责任知道和了解适用于自身工作的法律要求。

虽然所有法律都很重要，但与反垄断和竞争相关的法律需要特别注意，因为违法会有严重后果，例如对 Greif 公司和涉案员工处以刑罚、监禁、高额罚款和造成声誉损失。

**避免不正当的协议。** 一般来说，您应避免与竞争对手往来或对话，但如果工作需要与竞争对手交往（在他们是 Greif 客户或供应商的情况下），或如果您在贸易展会、行业会议或活动现场与竞争对手见面，要格外小心对话内容。只要有可能影响竞争，就避免与竞争对手开展对话或达成协议（甚至是有达成协议的嫌疑）。


**知道如何处理不当讨论。** 如果您发现自己处于反竞争讨论之中（即使是通过电子邮件或社交媒体聊天随意交谈），明确告诉所有人这种对话属于不当行为并立即离开，然后，向 Greif 法律部门员工告知此事。

**正确收集竞争信息。** 不得使用直接或间接从竞争对手获得的敏感竞争信息。如果您在研究竞争对手，确保您收集的信息公开可用或在合法的基础上从客户、行业出版物、互联网或顾问获得，而且应对此类信息的来源记录在案，以免产生从竞争对手获得此类信息的任何嫌疑。

## 牢记我们的关键政策

### 法律合规政策

- 反垄断和竞争政策



## 能否发现贿赂行为？

贿赂可能涉及...

- 现金
- 礼品卡及其他现金类似物品
- 特殊优待
- 工作机会
- 礼品
- 宴请
- 旅游
- 娱乐招待
- 学费及其他付款
- 优先身份
- 慈善和政治捐款

无论数额多小都是贿赂。

# 反贿赂和反腐败

在我们诚信经营时，我们的员工素质以及产品和服务质量得以体现。因此，我们绝不容忍贿赂或腐败行为。腐败（滥用职权谋取私利，包括行贿

受贿甚至许诺贿赂）助长不当商业行为气焰。作为 Greif 员工，我们选择脚踏实地取得成功，绝不参与可能有不当嫌疑的任何活动。

**了解并遵守法律。** 在我们开展业务的任何国家/地区，都要了解并遵守我们的政策和反贿赂法律，例如美国反海外腐败法、经合组织反贿赂公约和英国反贿赂法。每个国家/地区都有各自的反贿赂法律，而在这些法律（例如上文所述）当中，许多都在本国/本地之外有效。如果本地法律或惯例与我们的准则或政策冲突，则以更严格的标准要求为准。

还要注意，在与政府官员合作时，更严格的规定也适用。“政府官员”一词有着非常广泛的含义，包括当选或任命的官员、政府雇员、国有企业员工以及政党和皇室成员。在您为政府官员提供任何有价之物前，请咨询主管或 Greif 法律部门员工。

**拒绝贿赂。** 贿赂是指提供有价之物以换取有利的商业行动或决策，但贿赂并不限于 Greif 可从政府机构或其他客户直接获得业务或合同的情况。以下情况也可能涉嫌贿赂：获得许可证、执照、证书或其他监管批准；检查和审计；产品进出口，包括关税和营业税；以及获得优惠税收待遇。

无论情况如何，一律不得行贿受贿。即使贿赂似乎是最简单的方法，或者有人告诉您说它是惯例，也不要这样做。如果您对什么可视为贿赂有疑问，请查阅我们的政策并向主管或 Greif 法律部门员工寻求帮助。



## 反贿赂和反腐败 (续)

**选择声誉良好的业务合作伙伴。** 贿赂既可直接也可间接发生。对于代表我们开展业务经营或受雇为 Greif 执行工作的任何人的行为，我们都可能承担责任。这可包括顾问、代理、销售代表、经销商及其他独立承包商和分包商。正因如此，我们开展尽职调查，只选择与我们有共同价值观的声誉良好的业务合作伙伴。如果您的工作涉及到选择业务合作伙伴或与其合作，设立明确的预期要求并监督其行为，以确保他们符合我们的标准并遵守法律。如果您要选择未曾与 Greif 有过业务往来的业务合作伙伴，或者您在任何时间出于任何原因而产生怀疑，请与主管或 Greif 法律部门员工讨论此事。

**不得支付通融费。** 通融费（又称“疏通费”）是为加快例行公务（例如处理许可证申请或颁发执照）而向低级政府官员付款。我们的政策禁止支付通融费，所以无论数额大小，一律不得支付或主动提出支付通融费。

**保持准确记录。** 保持准确的账簿和记录有助于发现和防止贿赂与腐败。清晰明确、真实完整并按我们的政策和准则记录交易。有关详细信息，请参见[财务诚信](#)。

### ? 我想知道...

**问：**一位供应商主动提出免除一笔交易费用，以换取她的一个资质条件非常优越的侄女参加我们的空缺职位面试机会。我们既可以省钱，又可能招聘到很优秀的求职者。这是否有问题？

**答：**是，这有贿赂嫌疑。供应商提供有价之物（费用免除）以换取优待（面试机会）。乍一看来似乎有利的事情实属不当，并有可能非法。触犯反贿赂法律可造成严重后果，所以要立即报告此事。

## 牢记我们的关键政策

法律合规政策

- 反贿赂政策





## 知道我们在何处 开展业务经营

受制裁或贸易禁运的国家名单不时更改。定期联系 Greif 法律部了解最新信息。

然而，除非 Greif 总法律顾问另行通知，否则任何 Greif 子公司或合资公司均不得在以下国家直接或间接开展业务经营：

- 古巴
- 朝鲜
- 伊朗
- 叙利亚

此外，由于政府官员或其他人员受制裁，某些国家/地区有更大风险，例如苏丹和乌克兰克里米亚地区。在这些国家/地区开展业务经营之前，需要联系 Greif 法律部。

# 全球贸易合规； 经济和贸易制裁

全球贸易有助于为客户带来世界一流价值。我们意识到这是大有裨益的优势所在，并努力保护这种优势。我们每个人都有责任遵守所有适用的贸易管制法律法规，反抵制法律、反恐怖主义和反

洗钱法律以及由美国施加的经济和贸易制裁和我们的业务经营所在的其他国家/地区法律法规。美国贸易制裁法律适用于全球所有 Greif 子公司与合资公司。

**遵守国际法规。** 多个国家/地区的法规、习俗和惯例均可能适用于某一笔交易。如果发生冲突，而您不知道如何处理，务必在采取行动之前寻求帮助。您可咨询主管或 Greif 法律部门员工。

**小心处理进出口。** 如果您参与我们的产品或服务进出口事务，则将所有必要的证件、标注、执照、许可和批准准备齐全，并确保全部准确完整。

**在评估业务机会时，务必了解制裁法律。** 有时，我们的业务经营所在的某些国家/地区实际或可能受到贸易禁运或经济制裁。这些制裁可能禁止任何 Greif 子公司或合资公司在某些国家/地区开展业务经营，或限制我们可在某些国家/地区开展业务经营的方式或范围。此外，不得与已知支持恐怖活动或在其他方面受制裁的任何人或任何组织开展业务往来。制裁法律不时更改，所以要联系 Greif 法律部确认合规。

**注意抵制。** 对于由美国不支持的任何国家施加的抵制，我们既不参与也不提倡。如果您收到参与或支持抵制的请求和有关我们对抵制所持立场的询问，或者您了解到供应商参与抵制，立即联系主管或 Greif 法律部门员工。

## 牢记我们的关键政策

### 法律合规政策

- 经济和贸易制裁政策

## 内幕交易

Greif, Inc. 是在纽约证券交易所上市的公司，我们的股东是重要的客户，他们是我们公司的所有者。我们认为，所有人均应根据相同的规则制定投资决策，所以我们大力提倡公平市场，并确保

我们在世界各地全面遵守美国证券法。如果我们为所有人都提供公平的投资机会，确保信息获取条件均等，那么我们会建立信任并提高效率。避免内幕交易，履行应尽责任。

**识别内幕信息。** 作为工作的一部分，您可能收到或可获取有关 Greif 或与 Greif 有业务往来的公司的内幕信息。内幕信息是未对外公开发布，并有可能影响公司价值，或使理性投资者想要买卖公司股票的信息。了解如何识别内部信息，以便在其所需注意程度上小心处理。

**不得交换或透露内幕信息。** 如果掌握内幕信息，不得根据此信息买卖证券或从事任何其他行径。这称为内幕交易。也不得为其他人（包括朋友和家人）提供此信息。这两种行为均受法律和我们的内幕交易政策禁止。内幕交易违规后果可能很严重，应该多加注意，即使违规嫌疑也要避免。





## 内幕交易 (续)

**注意封锁期。** 根据具体工作，您可能受封锁期制约，在此期间必须获准才能进行任何 Greif 股票相关交易，而无论您是否有内幕信息。

如果您对自己是否有内幕信息或您是否可以买卖 Greif 证券有任何疑问，请联系 Greif 法律部门员工。

### ? 我想知道...

**问：**我所在业务单位为收购一家竞争对手而在秘密工作。我对参与项目工作感到如此兴奋，以至于告诉我姐应该买入一些我们公司的股票，但我没说为什么。我是否做错了什么？

**答：**是。您透露的信息属于内幕信息，如果您的姐姐在这笔收购公开之前买入股票，你们二人都有可能违反内幕交易法律。请向主管或 Greif 法律部门员工立即告知此事。

## 牢记我们的关键政策

### 法律合规政策

- 内幕交易政策



## 我们关爱人 与环境

我们力争成为世界上一股积极的力量，确保 Greif 产品、流程和工作场所对人与环境发挥有利作用。

### 这一部分的内容：

- 商业道德
- 健康和安全
- 可持续发展和企业社会责任



## 商业道德

我们致力于诚信经营并以最高道德标准开展业务。这也包括我们如何工作以及与 Greif 公司同事交际。我们依赖于员工的独特品质和才能来提升 Greif 的创新和竞争能力，这是我们公司的宝贵财

富。我们要维护一种文化氛围才能取得成功，在这种氛围下，每个人都在工作场所受到体面和尊重的对待，大家都受欢迎并有平等的参与机会。

**提倡多元化与包容性。** 新理念和观点既对我们发起挑战，也为我们发现创新性思维和问题解决办法开辟途径。这是 Greif 公司文化和成功因素的一部分。在您与他人日常交际中，要做到开诚布公。对不同的背景、技能和文化表示尊重，并对新观点表示欢迎。还要努力寻找和招聘使我们能够改善多元化的求职者。

**坚持公平对待。** Greif 信奉公平、平等机会和包容性。我们不容忍歧视或骚扰。如果您遇到或怀疑歧视、骚扰（无论是身体、言语、视觉还是性骚扰）或任何其他消极或不公平对待，切勿置之不理。而要立即举报。[直言不讳举报问题](#)。



## 商业道德 (续)

### 切实践行“我们的行为价值观”。

- 公平、尊重对待所有 Greif 员工、客户、供应商、业务合作伙伴和竞争对手。
- 要让我们的顾问、供货商及其他供应商对遵守供应商行为准则所含标准负责。
- 勇于承担对制定体现公司原则的日常决策的个人责任。
- 聘用前，披露是否与前雇主存在任何可能以任何方式限制或禁止为 Greif 履行任何职责的雇佣协议，不竞争或不招揽协议、保密协议或类似协议。
- 不得以 Greif 名义向政治候选人、政党、单位、机构或代表给予任何付款或捐款。

### ? 我想知道...

问：我发现一位同事不断挑逗另一位员工。对此，这位员工似乎感到很不舒服，但也并未投诉。我是否应该忘记这件事，让这位员工自行处理？

答：否，不应该。即使某人并未投诉骚扰行为，仍然不可接受。如果您觉得可与涉事员工谈论此事，让他或她知道您有些担心。如果您觉得不能交谈，或这种行为继续发生，[直言不讳举报问题](#)。

## 牢记我们的关键政策

### HR 政策

- HR 100 – 反骚扰和反歧视
- HR 101 – 公平就业机会
- HR 102 – 公平对待他人
- HR 103 – 纠正措施
- HR 104 – 人权
- HR 105 – 工作关系

## 什么情况应该报告？

报告以下危害：

- 财产损失
- 伤病
- 环境危害，例如化学品泄漏
- 设备损坏
- 不安全的工作方法
- 危险情况

# 健康和安

我们知道，一次工伤就能永远改变生命，我们希望全体员工都能在顺利下班后平安回家。因此，安全对所有 Greif 员工来说都是重中之重。我们认识到，安全的工作环境有助于打造更好的工作

场所，进而提高员工敬业度、产品质量、客户服务差异化水平和客户满意度。如果在各方面业务中，我们大家都能做出这种安全承诺，就对我们都有益处。

**按我们的政策报告危害。** 就遵守安全程序而言，绝不能贪图省事，或者只是为了节省时间而不去遵守。对于您要完成的工作，确保您经过适当培训并使用合适的个人防护装备。还要随时留意工作场所安全状况。积极参与每日安全会议，努力打造安全意识文化。向主管报告任何侥幸事件、潜在风险和危险情况，帮助打造更安全的工作环境。

如果您发现任何人违反我们的安全政策或程序，携带武器或进行暴力威胁，举报要求同样适用。如有可能则劝阻，或者[直言不讳举报问题](#)。

如果您或他人在工作中受伤，则向主管立即报告。

**帮助我们保护设施安全。** 在我们知道设施访客身份时，可让员工更加安全。未持有有效身份证件，不允许任何人尾随进入我们的办公场所。注意设施内可疑活动或人员，如果您怀疑有可能造成伤害，则向主管立即报告问题。

**工作场所严禁毒品** Greif 工作场所严禁毒品。我们要求员工每天都为工作做好准备，绝不能受任何毒品或管控药物影响（即使是可能影响判断或工作表现的处方药）。

## ？我想知道...

问：我在 Greif 一处制造设施工作，最近发现一位同事在做工作时，并未使用建议的个人防护装备。他说装备影响工作，所以一般不使用。在我看来这很危险，也可能违反程序。他在这工作时间比我长，所以可能更加了解。我是否应该忽视这件事？

答：否，不应该。让这位同事知道您有些担心。如果他继续违反程序，立即举报这一问题。



## 每天尽职尽责

- 遵循有关处置废物、化学品和危险物品的公司程序。
- 尽可能减少、回收、重复利用和节约使用水电及其他材料，妥善管理并充分利用资源。
- 力争减少温室气体及其他排放。

# 可持续发展和企业社会责任

Greif 致力于明智地使用财务、自然和人力资源，而不影响后代满足需求的能力。我们致力于可持

续业务实践、企业社会责任和人权保护，对此坚信不疑并积极努力。

**了解并遵守环境法律。** 作为一家制造商，我们有责任了解公司产品 and 运营对环境、社会和安全产生的影响。多项法律适用于我们的业务，有助于确保公司产品 and 运营从不对人或环境有害。熟悉对我们的工作适用的法律法规并严格遵守。

**践行产品管理责任。** 在日常工作中，帮助 Greif 展现对遵守最高环境标准和履行产品管理责任的承诺。这意味着，确保客户掌握安全处理和我们的产品所需信息，同时限制任何环境影响，而且知道我们为安全地重复利用、回收和翻新产品提供机会。此外，挑战自我和同事寻求产品设计和改进方法，以使重复利用和回收更轻松、更高效。







## 可持续发展和企业社会责任 (续)

**尊重人权。**帮助我们确保自身所做工作（无论是在何处）为人提供保护，而且始终尊重基本人权。确保了  
解并遵守法律以及在各方面业务和供应链中保护尊严和人权的公司政策。这些政策涉及以下相关问题（受适用  
法律制约）：

- 工资和工时问题
- 健康、安全和福利
- 工作条件
- 职业发展
- 工作或不工作的权利
- 结社和要求改善的权利
- 加入工会、劳资协议会或其他劳资谈判组织的权利

Greif 禁止雇佣 16 岁以下人员，对于需要完成危险工作的职位，禁止雇佣 18 岁以下人员。

Greif 还禁止使用任何形式的逼迫和强制劳动以及任何其他形式的人口贩卖。如果您的工作涉及到选择供应商或  
与其合作，务必保持警惕，一旦发现或怀疑存在强迫劳动或人口贩卖，立即[举报](#)。

### 牢记我们的关键政策

#### HR 政策

- HR 100 – 反骚扰和反歧视
- HR 101 – 公平就业机会
- HR 102 – 公平对待他人
- HR 104 – 人权



**GREIF**

PACKAGING SUCCESS TOGETHER®

2020年5月