



GREIF










Code de Conduite

N O S V A L E U R S E N A C T I O N



> > > > > ENTRER >

Sommaire

	Un message de notre PDG.....	3
	Nos fondations : la façon Greif les la vision.....	4
	Nous nous exprimons et partageons nos préoccupations ...	5
	Notre ligne de conduite	7
	Nous respectons notre Code	8
	Nous comprenons nos responsabilités	9
	Nous fournissons un excellent service client	10
	Nous exerçons nos activités avec intégrité.....	11
	Conflits d'intérêts	12
	Intégrité financière	14
	Protection des actifs de l'entreprise	16
	Informations confidentielles et propriété intellectuelle	17
	Protection des données personnelles	19
	Nous faisons le bon choix	20
	Antitrust et concurrence	21
	Anti-corruption	22
	Conformité aux lois sur le commerce mondial ; sanctions économiques et commerciales	24
	Délit d'initié	25
	Nous respectons les individus et la planète et nous en préoccupons.....	27
	Éthique des affaires	28
	Santé et sécurité	30
	Durabilité et responsabilité sociale des entreprises	31

Un message de notre PDG



Chez Greif, l'éthique est au cœur de notre identité. La façon Greif définit la perspective selon laquelle vous pouvez « compter sur nous pour faire le bon choix ». Le Code de conduite de Greif guide nos décisions et nos actions.

Greif est une organisation avec de fortes valeurs de responsabilité et d'intégrité. Notre Code contient des directives générales pour exercer nos activités selon les normes déontologiques les plus strictes. Lire et comprendre le Code vous permettra d'être mieux préparés pour prendre des décisions conformes à nos principes et à nos politiques, mais aussi pour faire ce qui convient le mieux pour vous, Greif et nos clients.

Les entreprises du monde entier font confiance à Greif. C'est parce que nous protégeons plus que leurs produits : nous protégeons leur réputation en les aidant à résoudre leurs défis d'emballage les plus complexes. Chaque jour, nous mettons nos « valeurs en action » en suivant la façon Greif : une façon de travailler qui nous inspire à faire de notre mieux et à appliquer nos valeurs à chaque décision et interaction.

Greif est attachée à favoriser un environnement dans lequel communiquer avec respect, franchise et confiance sont la norme, pas l'exception. Nous voulons que vous vous sentiez à l'aise pour vous rapprocher de votre superviseur ou d'un cadre supérieur si vous avez des questions ou si vous pensez qu'il y a eu des violations de la loi, du Code, de nos politiques ou de nos normes.

Un avenir plein de succès nous attend, encore plus lorsque nous travaillons ensemble en respectant la façon Greif.

Ole Rosgaard
Président et Directeur général

Nos fondations



> > La façon Greif

Peu importe où nous sommes dans le monde, nos valeurs restent les mêmes : un ensemble de principes clés qui guident nos actions et définissent qui nous sommes en tant que Greif.



L'éthique : comptez sur nous pour faire le bon choix. Le Code de conduite de Greif guide nos décisions et nos actions.



La force de la diversité : nous favorisons et tirons parti de notre diversité en termes de culture, de langue, de localisation et de mode de pensée. Nos différences nous définissent mais ne nous divisent pas ; nos intérêts communs nous unissent. Quand plusieurs deviennent un : Greif.



La durabilité n'est pas un jeu : nous rendons hommage à notre passé en préparant le futur. Nous utilisons intelligemment les ressources financières, naturelles et humaines sans compromettre la possibilité pour les générations futures de répondre à leurs besoins.



L'engagement dans une amélioration continue : nous cherchons constamment des moyens d'améliorer notre travail, nos produits, nos services et notre entreprise.



> > Notre vision

Soyez l'entreprise proposant le meilleur service client au monde.

Nous nous exprimons et partageons nos préoccupations

Lorsque vous travaillez avec intégrité et avec des normes déontologiques strictes, vous protégez votre entreprise. Cela inclut de signaler toute activité qui pourrait affecter Greif, nos clients, nos collaborateurs ou notre monde. Après tout, une seule violation de notre Code, de nos politiques ou de la loi pourrait nuire gravement à notre réputation et à nos finances. Si jamais vous avez des inquiétudes concernant une éventuelle violation, vous avez à la fois le droit et la responsabilité de vous exprimer.

Nous avons conscience qu'il n'est pas toujours facile de le faire, mais ignorer une telle situation n'est pas une option : même si vous n'avez pas connaissance de tous les faits ou si vous n'avez pas la certitude qu'une faute s'est produite. Ce qui compte, c'est que vous exprimiez. Vous pouvez faire part de vos préoccupations à plusieurs interlocuteurs :



Un superviseur ou un autre membre de la direction



L'avocat général de Greif



Le Comité d'audit du Conseil d'administration de Greif

par e-mail à l'adresse auditcommittee@greif.com ou par courrier à l'adresse :

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



La hotline Greif Ethics – Une option pour signaler les problèmes de manière confidentielle (et anonyme, lorsque la loi l'autorise). Ce service est disponible 24 h/24, 7 j/7. Pour joindre la hotline Greif Ethics, vous pouvez vous rendre sur la page greif.ethicspoint.com et remplir un rapport écrit ou le faire par téléphone :

- En Amérique du Nord, appelez sans frais le : 866-834-1825 ;
- En dehors de l'Amérique du Nord, le cas échéant, suivez les instructions indiquées sur la page greif.ethicspoint.com à la section « Pour remplir un rapport ».





Nous nous exprimons et partageons nos préoccupations (suite)

Après un signalement

Greif prend chaque rapport au sérieux, peu importe la façon dont vous avez choisi de vous exprimer. Nous examinons les rapports rapidement et si une enquête est nécessaire, nous la menons de manière approfondie et aussi confidentielle que possible. Si nous découvrons une violation de la loi, du Code ou de nos politiques, nous prenons les mesures appropriées.

Pas de représailles

Nous avons conscience que vous devez vous sentir en confiance pour signaler un problème. Nous ne tolérons pas les représailles contre toute personne ayant fait un signalement de bonne foi ou coopéré à une enquête. Les représailles peuvent inclure une rémunération réduite, une réaffectation, de mauvaises évaluations ou tout autre traitement négatif. Si vous avez des soupçons ou en faites l'expérience, parlez-en immédiatement.

? Je me demande...

Q : Si un membre de la haute direction me demande de faire quelque chose qui viole notre Code ? Puis-je être licencié si je refuse ?

R : Non, les représailles de la part de tous les collaborateurs de Greif ne sont pas tolérées. De plus, personne chez Greif n'est au-dessus du Code, de nos politiques ou de la loi. Cela signifie que personne (y compris les membres de la haute direction) n'a le droit de vous demander de les violer.



Notre ligne de conduite

Dans cette section :

- Nous respectons notre Code
- Nous comprenons nos responsabilités
- Nous fournissons un excellent service client

Nous respectons notre Code

Le Code de conduite de Greif est basé sur les normes que nous nous fixons lorsque nous exerçons nos activités, où que nous soyons dans le monde. Nous devons tous prendre nos responsabilités personnelles et agir avec intégrité pour faire le bon choix.

Notre Code ne peut pas anticiper et aborder toutes les situations, mais il est destiné à être utilisé comme un guide : il fournit les ressources dont vous avez besoin pour prendre des décisions éthiques.


Notre Code s'applique à tous ceux qui travaillent pour le compte de Greif, ce qui comprend notre Conseil d'administration et tous les dirigeants et employés (dans chaque pays et sur chaque site Greif) à temps plein, à temps partiel ou contractuels.

Si un(e) collègue enfreint notre Code, nos politiques ou la loi, il ou elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les violations de la loi peuvent également entraîner des sanctions plus graves, voire des poursuites pénales pour toute personne impliquée. Nous attendons de chacun qu'il joue son rôle pour protéger notre réputation, notre entreprise et nos clients.

Greif se réserve, si nécessaire, le droit de modifier ce Code à tout moment ainsi que nos politiques, procédures et conditions d'emploi. Ce Code n'est pas un contrat de travail ou une garantie d'emploi. Toute dérogation au Code ne peut être accordée que par notre Conseil d'administration ou le Comité d'audit, et toute dérogation au Code pour un membre de la haute direction ou du Conseil d'administration sera rapidement communiquée aux actionnaires.

Greif soutient également le droit de chaque employé de s'exprimer en public sur des questions d'intérêt public et de participer à certaines activités et communications liées à ses conditions d'emploi. Rien dans ce Code ou dans aucune de nos politiques n'est destiné à limiter ce droit ou à interférer avec celui-ci. Cela comprend les activités protégées en vertu de l'article 7 de la loi américaine sur les rapports syndicaux (National Labor Relations Act), comme les discussions concernant les salaires, les horaires, les conditions de travail, les risques pour la santé et les questions de sécurité.





Prendre des décisions en suivant la façon Greif

Lorsqu'une situation difficile survient sur le lieu de travail, il peut être compliqué de savoir quoi faire. Pour agir correctement, Consultez-le la première étape consiste parfois à se poser ces questions :

Cette action est-elle légale ?

Est-elle conforme à notre Code
et à nos politiques ?

Reflète-t-elle la façon Greif ?

Est-elle positive pour notre
entreprise et nos clients ?

Serais-je à l'aise si quelqu'un
partageait mes actions avec mon
superviseur ou sur les réseaux
sociaux ?

Si vous pouvez répondre par l'affirmative à chacune de ces questions, l'action que vous envisagez est probablement correcte. Si vous répondez « non » ou « peut-être » à une seule de ces questions, arrêtez-vous et repensez à vos actions. Votre meilleure option : demander de l'aide avant d'agir.

Nous comprenons nos responsabilités

Les responsabilités de chaque collaborateur de Greif sont les suivantes :

Lire le Code et l'adopter comme guide. Assurez-vous de lire l'intégralité du Code et de le comprendre. Consultez-le régulièrement et suivez-le, ainsi que toutes les politiques qui s'appliquent à votre travail.

Mettre nos « valeurs en action ». Gardez toujours nos valeurs à l'esprit. Intégrez-les à chaque action et interaction dans le cadre de votre travail.

Connaître et respecter la loi. Familiarisez-vous avec les nombreuses lois et réglementations qui s'appliquent à notre entreprise et suivez-les attentivement.

Demander de l'aide. Si vous ne comprenez pas les détails d'une loi, d'un règlement ou d'une politique, posez des questions avant d'agir.

Rester vigilant et partager ses préoccupations. Vous êtes nos yeux et nos oreilles, veillez à surveiller les activités contraires à l'éthique ou illégales ; ne les ignorez pas. [Exprimez-vous et partagez vos préoccupations.](#)

De plus, il incombe à chaque superviseur d'être disposé à écouter les employés ayant des préoccupations. Si vous avez connaissance d'éventuelles fautes ou représailles envers un employé, signalez-le immédiatement.





Nous fournissons un excellent service client

Nos clients sont notre priorité. Nous devons leur permettre de faire des affaires avec Greif sans effort, et nous le faisons en respectant des normes déontologiques strictes :

Qualité intégrée

La qualité est notre label. Chacun d'entre nous en est responsable.

Rester irréprochables

Nous refusons la concurrence déloyale et nous nous conformons aux lignes de conduite les plus exemplaires.

Répondre aux besoins de nos clients et plus encore

Nous sommes à l'écoute de nos clients pour appréhender leurs exigences et les aider à définir les meilleures solutions. Nous fournissons des produits et des services à un prix correct.

? Je me demande...

Q : Nous étions face à un délai serré pour un client, et un collègue a suggéré que nous « rognions sur les coûts » pour accélérer la livraison. Je crains que cela ne compromette la qualité. Dois-je dire quelque chose ?

R : Oui, vous devriez. Faites part de vos préoccupations à votre collègue et rappelez-lui qu'assurer un produit de qualité est une priorité absolue. Essayez de travailler ensemble pour trouver une solution qui ne compromette pas la qualité. Si vous ne parvenez pas à résoudre le problème, parlez immédiatement à un superviseur.



Nous exerçons nos activités avec intégrité

Pour Greif, notre héritage représente plus de 140 ans de travail acharné et de dévouement à l'excellence. Nous nous engageons à préserver cet héritage en transformant nos valeurs en actions quotidiennes.

Dans cette section :

- Conflits d'intérêts
- Intégrité financière
- Protection des actifs de l'entreprise
- Informations confidentielles et propriété intellectuelle
- Protection des données personnelles



Est-ce un conflit d'intérêts ?

Demandez-vous :

- ? Puis-je (ou un membre de ma famille peut-il) en retirer un bénéfice ?
- ? Est-ce contraire aux intérêts de Greif ?
- ? Est-ce que cela pourrait ressembler à un conflit d'intérêts pour quelqu'un d'autre ?
- ? Cela pourrait-il faire concurrence aux activités de Greif ?
- ? Cela pourrait-il interférer avec mon travail pour Greif ?

Assurez-vous de pouvoir répondre par la négative à chacune de ces questions. Si vous répondez « oui » ou « peut-être » à n'importe quelle question, arrêtez-vous et obtenez de l'aide avant de continuer.

Par « membres de la famille »

on entend toutes les personnes qui vivent avec vous ou avec lesquelles vous entretenez une relation personnelle étroite.

Conflits d'intérêts

Les décisions que nous prenons pour Greif sont importantes pour notre entreprise et notre réputation. Elles doivent toujours être impartiales, objectives et alignées sur ce qui est le mieux pour notre entreprise. Nous ne devons jamais laisser des intérêts personnels influencer notre jugement. Si cela se produit, c'est un conflit d'intérêts. Si une décision

donne le sentiment d'impliquer des intérêts personnels, elle peut nuire à Greif et à notre renommée, ainsi qu'à votre réputation. On peut également parler de conflits d'intérêts lorsque les membres de votre famille sont impliqués. C'est à vous de reconnaître et de suivre le processus approprié pour gérer les conflits d'intérêts avérés et potentiels.

Reconnaître et signaler les conflits d'intérêts. Ils peuvent survenir dans diverses situations, mais les situations suivantes sont les plus susceptibles d'affecter votre prise de décision :

Un intérêt financier – Investir ou demander à un membre de la famille d'investir dans un concurrent, un vendeur, un client ou toute personne qui cherche à faire des affaires avec nous (sauf si l'investissement est réalisé dans des actions cotées en Bourse ; il est permis de détenir jusqu'à 1 % des actions cotées en Bourse de cette entreprise).

Propriété de l'entreprise – Utiliser votre position chez Greif ou notre propriété, les informations ou le nom de l'entreprise pour un gain personnel ou le bénéfice d'un membre de la famille.

Travailler pour une autre organisation – Accepter du travail ou toute forme de paiement d'un concurrent, d'un vendeur, d'un client ou d'un partenaire commercial de Greif (y compris un travail de conseil ou un poste de direction en tant que membre du conseil d'administration de l'une de ces entités) sans obtenir l'approbation de Greif.

Sollicitation inappropriée – Solliciter nos concurrents, vendeurs, clients ou partenaires commerciaux pour des affaires à des fins personnelles en dehors de Greif ou travailler de manière indépendante d'une manière qui soit en concurrence avec Greif.

Prêts – Accepter un prêt personnel ou une garantie d'obligation ou recevoir un autre avantage financier de la part de toute organisation en concurrence avec Greif ou faisant affaire avec nous.

Relations personnelles – Embaucher des membres de sa famille ou placer ou diriger des contrats Greif vers une entreprise :

- détenue ou contrôlée par vous, un autre employé, un des membres de votre famille ou un membre de la famille d'un autre employé ; ou
- dans laquelle un des membres de votre famille travaille, sans révéler votre relation avec Greif.

Opportunités professionnelles – Découvrir une opportunité commerciale, par le biais de votre poste chez Greif ou d'informations de l'entreprise, et la saisir pour son profit personnel ou celui d'un membre de sa famille.



Vous pensez être face à un conflit d'intérêts ?

Informez-en Greif.

Si un conflit n'est pas résolu, il porte atteinte à Greif, notre entreprise et votre réputation. Si vous pensez que vous êtes impliqué dans un potentiel conflit d'intérêts, faites en part à un membre de l'entreprise. Certaines situations peuvent être plus difficiles à analyser. Si vous avez des questions, demandez toujours conseil à votre :

- Superviseur
- Représentant RH
- Service juridique

En cas de conflit, le PDG (ou une personne désignée par le PDG) doit l'examiner. Une fois que vous aurez signalé un conflit d'intérêts potentiel, nous pourrions travailler avec vous pour le résoudre.

Conflits d'intérêts (suite)

Connaître les règles concernant le don et l'acceptation de cadeaux. Les cadeaux, les repas, les voyages, les divertissements ou d'autres propositions conformes à nos politiques peuvent aider à établir des relations commerciales. Mais toute offre d'un concurrent, d'un vendeur, d'un client ou d'une autre personne qui ne respecte pas nos directives pourrait représenter un conflit d'intérêts, du moins en apparence. Les articles (1) de valeur nominale, (2) conformes aux pratiques sectorielles habituelles et (3) qui ne sont ni extravagants ni excessifs sont autorisés. Tous les autres articles doivent être gracieusement refusés. De la même manière, les cadeaux et autres offres de nos collaborateurs aux clients, fournisseurs et autres doivent répondre à ces normes.



Je me demande...

Q : Une vendeuse m'invite à déjeuner tous les mois pour parler affaires. Quand elle m'a invité cette fois, je me suis souvenu que leur contrat expirait aussi bientôt... Puis-je accepter ses invitations ?

R : Probablement pas. Bien qu'il soit généralement admis d'accepter une invitation à un déjeuner peu coûteux si vous vous rencontrez dans un but commercial, des repas fréquents peuvent créer l'apparence d'un conflit d'intérêts, surtout si le vendeur essaie de renouveler son contrat avec nous. Parlez à votre superviseur avant d'accepter l'invitation.

Q : Un fournisseur qui travaille pour Greif m'a demandé si je voulais faire une petite mission de conseil pour elle « en parallèle ». Puis-je accepter si je fais ce travail sur mon temps personnel ?

R : Probablement pas. Si le travail que vous effectuerez n'est pas lié aux activités de Greif, vous pouvez envisager d'accepter. Mais si cela se rapporte à notre entreprise, interfère avec votre capacité à faire votre travail ou influence ou semble influencer votre jugement, vous ne devez pas accepter. Parlez à votre superviseur avant d'accepter le travail.

Q : Mon frère possède une petite entreprise qui est un fournisseur de Greif. Mon travail n'a rien à voir avec cet aspect de notre activité, mais devrais-je en parler à un membre de l'entreprise ?

R : Oui, même si vous n'êtes pas impliqué dans le travail de votre frère, le fait qu'il ait un lien avec l'entreprise par votre intermédiaire peut donner l'apparence d'un conflit d'intérêts. Vous devez signaler cette situation à votre superviseur, qui peut vous aider à la faire remonter au PDG.

Intégrité financière

Lorsque nous prenons des décisions concernant notre entreprise et notre avenir, nous devons les faire reposer sur des informations financières et commerciales solides. Nos clients, investisseurs et autres parties prenantes comptent

également sur ces informations, de sorte que nos livres et registres doivent toujours être clairs, précis et à jour. En tant qu'employés, il nous incombe d'être prudents et honnêtes pour chaque dossier que nous avons entre les mains.

Mettre l'honnêteté et la précision au premier plan. À chaque enregistrement ou transaction commerciale que vous effectuez, suivez nos contrôles et politiques internes et soyez clair, précis et exhaustif. Si vous êtes responsable de la préparation des rapports financiers ou des divulgations publiques pour Greif, respectez toutes les exigences légales, comptables et réglementaires applicables pour vous assurer que les informations sont exactes, à jour, compréhensibles et non trompeuses. Ne signez des documents au nom de Greif que si vous êtes autorisé à le faire. Vous ne devez en aucun cas modifier, détruire ou créer de faux rapports ou de fausses entrées dans les registres de Greif.

Surveiller et signaler les irrégularités. Si vous constatez des signes avant-coureurs selon lesquels un dossier ou un document a pu être modifié ou semble incorrect, il pourrait s'agir d'un signe de fraude, de corruption ou de blanchiment d'argent. Faites attention aux éléments suivants :

- Entrées fausses ou trompeuses
- Omissions
- Coûts affectés au mauvais projet ou contrat
- Demandes de modification de documents
- Accords « parallèles » ou « officieux »
- Fonds, passifs ou actifs non enregistrés

[Exprimez-vous et partagez vos préoccupations](#) si vous constatez ces irrégularités ou tout autre signe d'activité qui pourrait compromettre nos dossiers.

Être transparent. Soyez ouvert et honnête avec les auditeurs internes et indépendants, ainsi qu'avec les collaborateurs de Greif menant des enquêtes, et fournissez-leur toujours des informations exhaustives, précises et faciles à comprendre.





Quels documents ?

Ils comprennent...

- E-mails
- Factures
- Bons de commande
- Rapports de dépenses
- Registres de paie
- Dossiers fiscaux
- Connaissements
- Rapports de sécurité
- Rapports d'inventaire
- Fiches de présence
- Demandes de prestations
- Rapports de qualité

Intégrité financière (suite)

Gérer nos dossiers avec soin. Respectez toujours nos politiques de gestion, de stockage et de conservation des documents et fichiers commerciaux, qu'il s'agisse de fichiers papier ou électroniques (comme les e-mails et les SMS). Ne détruisez aucun document sous mise en suspens juridique ou qui doit être utilisé dans une enquête ou une procédure judiciaire.

Si vous avez des questions sur nos dossiers ou transactions, il est toujours préférable de demander de l'aide à votre superviseur ou à un membre du service juridique de Greif avant d'agir.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques financières

- FIN 100 – Politique en matière de rapports financiers
- Politiques de Greif en matière de procédures financières et de contrôles internes (situées dans Greif/Services généraux/Finances/Politiques)
- Matrice de l'autorité chargée de l'approbation

Politiques de conformité légale

- Politique des États-Unis en matière de gestion et de conservation des documents
- Lignes directrices en matière de gestion et de conservation des documents (applicables en dehors des États-Unis)





Protection des actifs de l'entreprise

Les actifs de notre entreprise comprennent les équipements, outils, fournitures, machines et matériaux que nous utilisons pour faire notre travail. Protéger et prendre soin de ces actifs nous aide à maintenir nos opérations et à tenir les

promesses que nous faisons à nos clients. Nous comptons sur vous pour protéger ces précieuses ressources contre le vol, la mauvaise utilisation, la perte, les dommages et le gaspillage.

Utiliser les actifs de l'entreprise pour les opérations de l'entreprise. Nos actifs vous sont fournis pour mener à bien les affaires de l'entreprise : veuillez les utiliser avec soin et les garder en bon état de fonctionnement. Ne jamais les utiliser dans le cadre d'un comportement contraire à l'éthique ou illégal ou pour promouvoir un gain personnel, et ne jamais prêter, vendre ou donner nos actifs à moins d'avoir obtenu l'autorisation de le faire.

Respecter nos politiques de sécurité physique locales. Assurez-vous que tous les visiteurs s'enregistrent à leur arrivée et sont accompagnés chaque fois qu'ils se trouvent dans nos installations. Le cas échéant, assurez-vous qu'ils portent les badges d'identification appropriés. Signalez sans délai tout étranger ou problème de sécurité ainsi que toute mauvaise utilisation, tout vandalisme ou tout vol à votre superviseur ou à une autre personne compétente.

Je me demande...

Q : Je ramène souvent mon ordinateur fourni par l'entreprise chez moi après le travail. Parfois, je fais des courses et le laisse dans ma voiture. Puis-je le faire tant que je ne le laisse pas trop longtemps ?

R : Non, sauf si vous prenez les précautions appropriées. Il vous incombe de protéger les actifs de l'entreprise, tels que nos ordinateurs et autres appareils, qui contiennent des informations confidentielles et des éléments de propriété intellectuelle. Gardez l'ordinateur hors de vue des passants en le mettant dans votre coffre ou gardez-le avec vous.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques informatiques

- IT 101 – Politique mondiale relative aux systèmes d'information
- IT 102 – Politique mondiale relative aux smartphones



Informations confidentielles et propriété intellectuelle

Propriété intellectuelle, données clients, plans marketing, plans stratégiques, résultats financiers, budgets et prévisions... ces informations confidentielles sur notre activité sont un atout essentiel pour l'entreprise. Elles nous permettent de prendre de bonnes décisions, nous aident à

conserver un avantage concurrentiel et nous permettent de répondre aux attentes de nos clients, où que nous opérons. C'est pourquoi chacun de nous a la responsabilité essentielle de respecter et de protéger ces informations confidentielles.

Réfléchir avant de partager. Respectez les systèmes et contrôles internes que nous avons mis en place pour l'étiquetage, la manipulation, le stockage et l'élimination des informations confidentielles. Avant de les divulguer à quiconque (au sein ou à l'extérieur de Greif), assurez-vous qu'il existe une raison commerciale légitime de le faire. Partagez uniquement la quantité d'informations confidentielles nécessaire pour atteindre l'objectif commercial et, avant de les partager avec un tiers, obtenez un accord de confidentialité ou de non-divulgaration signé.

Éviter les discussions dans les lieux publics. Évitez de discuter d'informations commerciales confidentielles dans des lieux où d'autres personnes pourraient vous entendre (restaurants, transports en commun, ascenseurs, halls...).

Observer de bonnes habitudes de cybersécurité :

- Utilisez des mots de passe forts et ne les partagez avec personne.
- Protégez nos systèmes – n'installez pas de matériel, de logiciels, d'applications ou de périphériques de stockage non autorisés sur votre ordinateur, votre téléphone ou vos autres appareils électroniques fournis par l'entreprise.
- N'accédez pas à notre réseau via des appareils non autorisés.
- Faites attention aux escroqueries par phishing et ne suivez jamais de liens suspects dans les e-mails, même si vous connaissez l'expéditeur.

« **Propriété intellectuelle** » (IP) regroupe l'ensemble des idées, inventions et savoir-faire qui sont spécifiques à Greif et qui font de nous ce que nous sommes. Ces informations sont confidentielles et comprennent nos secrets commerciaux, marques de commerce, brevets et copyrights.



Informations confidentielles et propriété intellectuelle (suite)

Reconnaître la surveillance autorisée de l'entreprise. Soyez conscient que toute information que vous créez, envoyez, recevez, téléchargez ou stockez sur nos systèmes est la propriété de l'entreprise : nous pouvons surveiller votre utilisation, sauf si la loi ou la réglementation en vigueur l'interdit.

? Je me demande...

Q : Une de mes collègues a travaillé pour un concurrent. J'aimerais lui poser des questions sur certains des outils et des processus utilisés par son ancien employeur : je pense que cela pourrait vraiment donner à Greif un avantage concurrentiel. Puis-je lui poser des questions à ce sujet ?

R : Non. Notre responsabilité de protéger les informations confidentielles s'étend aux informations confidentielles des autres, y compris nos concurrents. Votre collègue est tenue de protéger les informations confidentielles (y compris l'IP) de son ancien employeur. Si vous quittez Greif, vous auriez également l'obligation de protéger les informations confidentielles de notre entreprise.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques informatiques

- IT 100 – Politique en matière d'achats et de services
- IT 101 – Politique mondiale relative aux systèmes d'information
- IT 102 – Politique mondiale relative aux smartphones
- IT 103 – Politique mondiale relative aux mots de passe
- IT 104 – Politique de sécurité de l'information
- IT 105 – Politique d'utilisation acceptable par l'utilisateur final

Politiques de communication

- Politique mondiale de Greif relative aux réseaux sociaux



Protection des données personnelles

Nos clients, fournisseurs et collaborateurs nous font confiance pour garder leurs informations personnelles en sécurité. Nous conservons cette confiance en respectant toutes les politiques de l'entreprise ainsi que les lois et réglementations applicables en matière de confidentialité

des données (y compris le Règlement général sur la protection des données de l'UE) lors de la collecte, de l'utilisation, du stockage, du partage et de l'élimination de leurs données personnelles ainsi que lors de l'accès à celles-ci.

Savoir ce que sont les données personnelles. Elles incluent toute information qui pourrait (directement ou indirectement) permettre d'identifier une personne, comme un nom, une adresse, une adresse e-mail, un numéro de téléphone, des informations bancaires ou de carte de crédit, un numéro d'identification, une date de naissance ou des informations sur les avantages sociaux.

Ne pas oublier : les données personnelles sont [des informations confidentielles](#). Utilisez les mêmes précautions pour les protéger. Partagez-les uniquement avec ceux qui ont un besoin commercial légitime de les connaître et respectez toutes les garanties que nous avons mises en place pour empêcher une divulgation non autorisée. Si vous êtes témoin d'une violation de données ou avez des soupçons, [exprimez-vous et partagez vos préoccupations](#) immédiatement.

Je me demande...

Q : Mon collègue vient de subir une intervention chirurgicale et l'une de nos clientes m'a demandé son adresse personnelle afin de lui envoyer une carte de rétablissement. Cela semble être une demande raisonnable, mais y a-t-il des problèmes de confidentialité ?

R : Oui. Vous avez le devoir de respecter la vie privée de votre collègue. Ne partagez pas ses informations personnelles avec la cliente (ou avec quiconque, même ceux qui travaillent pour Greif) sans le consentement de votre collègue. Suggérez plutôt à la cliente d'envoyer la carte au bureau afin que votre collègue découvre cette délicate attention à son retour au travail.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques de conformité légale

- Politique de confidentialité des données de Greif



Nous faisons le bon choix

L'intégrité est essentielle : elle nous inspire et influence nos actions quotidiennes. Chez Greif, nous suivons toujours à la fois la lettre et l'esprit de la loi, en attendant le meilleur de nous-mêmes et des uns des autres.

Dans cette section :

- Antitrust et concurrence
- Anti-corruption
- Conformité aux lois sur le commerce mondial ; sanctions économiques et commerciales
- Délit d'initié



Quels sont les types d'accords et de pratiques inappropriés ?

Ils comprennent l'accord avec tout concurrent en vue de :

- fixer des prix ou fixer d'autres conditions de vente pour nos produits ou services
- divulguer ou d'échanger des informations concurrentielles sensibles
- limiter de la production ou la qualité des produits
- diviser ou d'allouer des marchés, des clients ou des territoires
- refuser de traiter avec un certain concurrent, vendeur ou client (également appelé boycott)
- définir les conditions ou fixer le résultat d'une offre, également appelé truquage des offres
- monopoliser ou d'abuser d'une position dominante sur le marché

Les informations concurrentielles sensibles comprennent : les prix des produits, remises, rabais, autres conditions de vente, coûts, marges bénéficiaires, temps d'arrêt et fermetures d'installations, niveaux des stocks, calendriers des changements de prix, changements de capacité ou de production, taux d'exploitation et stratégies et plans de commercialisation

Antitrust et concurrence

Chez Greif, nous croyons en une saine compétition dans laquelle tout le monde joue selon les mêmes règles. Greif est convaincue qu'une économie libre et compétitive est essentielle et que nous réussirons et prospérerons sur un marché sans collusion, ni contrainte ni aucune pratique

anticoncurrentielle, telle que l'entente sur les prix. Chacun de nous peut aider Greif à soutenir une concurrence loyale et honnête en respectant les lois antitrust et relatives à la concurrence et en évitant les tactiques déloyales.

Connaître les lois. Greif exerce ses activités dans le monde entier et nos collaborateurs ont des nationalités différentes. De ce fait, nos activités sont soumises aux lois antitrust et sur la concurrence d'une multitude de pays, provinces, États et autres organisations gouvernementales. Il est de votre responsabilité de connaître et de comprendre les exigences légales qui s'appliquent à votre travail.

Bien que toutes les lois soient importantes, les lois antitrust et relatives à la concurrence requièrent une attention particulière étant donné les graves conséquences encourues en cas de violation (sanctions pénales, prison, lourdes amendes et atteinte à la réputation de Greif et des employés impliqués).

Éviter les accords inappropriés. En règle générale, vous devez éviter ou minimiser les transactions ou conversations avec les concurrents. Cependant, si votre travail implique d'interagir avec eux (lorsqu'ils sont clients ou fournisseurs de Greif) ou si vous rencontrez des concurrents lors de salons professionnels ou de réunions et d'événements, faites particulièrement attention à vos conversations. Évitez d'avoir des conversations ou de conclure des accords (ou ce qui ressemblerait à un accord) avec des concurrents qui pourraient affecter la concurrence.


Savoir gérer les discussions inappropriées. Si vous vous retrouvez dans une discussion anticoncurrentielle (même une conversation informelle par e-mail ou chats sur les réseaux sociaux), dites clairement à tout le monde que la conversation est inappropriée et quittez-la immédiatement. Informez-en un membre du service juridique de Greif.

Rassembler les informations concurrentielles de la bonne manière. N'utilisez jamais d'informations concurrentielles sensibles obtenues directement ou indirectement auprès d'un concurrent. Si vous effectuez des recherches sur nos concurrents, assurez-vous que les informations que vous collectez sont accessibles au public ou obtenues de manière légitime auprès des clients, des publications du secteur, d'Internet ou de consultants. La source de ces informations doit être documentée pour garantir qu'elles n'ont pas été obtenues auprès d'un concurrent.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques de conformité légale

- Politique antitrust et sur la concurrence



Pouvez-vous identifier un pot-de-vin ?

Ils peuvent impliquer...

- de l'argent liquide
- des cartes-cadeaux et des quasi-liquidités
- des faveurs spéciales
- des offres d'emploi
- des cadeaux
- des repas
- des voyages
- des divertissements
- des frais de scolarité et d'autres paiements
- un statut préférentiel
- des dons caritatifs et politiques

AUCUN MONTANT n'est trop petit pour être un pot-de-vin.

Anti-corruption

Lorsque nous faisons des affaires avec intégrité, les qualités de nos employés, de nos produits et de nos services transparaissent. C'est pourquoi nous ne tolérerons jamais les actes de corruption. La corruption (un abus de pouvoir à des fins personnelles, y compris le paiement ou l'acceptation de pots-de-vin et même la promesse de pots-de-vin)

récompense les mauvaises pratiques commerciales. En tant que collaborateurs de Greif, nous faisons le choix de réussir grâce à notre seul mérite, en ne nous engageant jamais dans une activité qui pourrait suggérer quelque chose d'inapproprié.

Connaître et respecter la loi. Connaissez et respectez nos politiques et nos lois anti-corruption, telles que la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act), la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption (OECD Convention on Combating Bribery) et la loi britannique sur la corruption (UK Bribery Act), partout où nous exerçons nos activités. Chaque pays possède ses propres lois contre la corruption et bon nombre de ces lois, comme celles mentionnées ci-dessus, sont effectives en dehors de ce pays. Si une loi ou une coutume locale est en conflit avec notre Code ou nos politiques, conformez-vous à la norme la plus stricte.

N'oubliez pas non plus que des règles plus strictes s'appliquent lorsque vous travaillez avec des fonctionnaires. Le terme « fonctionnaires » a une signification très large qui comprend les fonctionnaires élus et nommés, les employés du gouvernement, les employés d'entreprises publiques et les membres des partis politiques et des familles royales. Parlez à votre superviseur ou à un membre du service juridique de Greif avant de proposer *un quelconque article* de valeur à un fonctionnaire.

Dire non à la corruption. On parle de corruption lorsque quelque chose de valeur est offert en échange d'une action ou d'une décision commerciale favorable, mais cela ne se limite pas aux situations où Greif peut obtenir des affaires ou un contrat directement auprès d'une agence gouvernementale ou d'un autre client. Ces situations peuvent également impliquer de la corruption : obtention d'un permis, d'une licence, d'un certificat ou d'une autre autorisation réglementaire ; inspections et audits ; importations et exportations de produits, y compris les droits de douane et les taxes sur la vente ; et obtention d'un traitement fiscal favorable.

Peu importent les circonstances, n'offrez ni n'acceptez jamais de pot-de-vin. Même si un pot-de-vin semble être le moyen le plus simple ou si quelqu'un vous dit que c'est la coutume, refusez d'y prendre part. Si vous avez des questions sur ce qui peut être considéré comme un pot-de-vin, consultez nos politiques et demandez de l'aide à votre superviseur ou à un membre du service juridique de Greif.



Anti-corruption (suite)

Sélectionner des partenaires commerciaux réputés. Les pots-de-vin peuvent être directs ou indirects. Nous pouvons être tenus responsables des actions de toute personne faisant des affaires en notre nom ou embauchée pour accomplir un travail pour Greif. Cela peut inclure des consultants, des agents, des représentants commerciaux, des distributeurs et d'autres entrepreneurs et sous-traitants indépendants. C'est pourquoi nous faisons preuve de diligence raisonnable et ne sélectionnons que des partenaires commerciaux réputés qui partagent nos valeurs. Si votre travail consiste à sélectionner des partenaires commerciaux ou à travailler avec eux, définissez des attentes claires et surveillez leurs activités pour vous assurer qu'ils respectent nos normes et la loi. Si vous sélectionnez un partenaire commercial qui n'a jamais fait affaire avec Greif ou si, pour quelque raison que ce soit et à tout moment, vous avez des doutes, discutez-en avec votre superviseur ou un membre du service juridique de Greif.

Ne jamais faire de paiements de facilitation. Les paiements de facilitation sont des paiements versés à des fonctionnaires de bas niveau pour accélérer les procédures officielles courantes, telles que le traitement des demandes de permis ou la délivrance de licences. Notre politique interdit ces pratiques. Ne les payez jamais et ne proposez jamais de le faire, quel que soit le montant.

Maintenir les registres à jour. La tenue de livres et de registres à jour nous aide à détecter et à prévenir les pots-de-vin et la corruption. Enregistrez les transactions clairement, honnêtement, de manière exhaustive et en conformité avec nos politiques et le Code. Consultez la partie [Intégrité financière](#) pour plus d'informations.

? Je me demande...

Q : L'un de nos fournisseurs a proposé de renoncer aux frais de transaction en échange d'un entretien d'embauche pour sa nièce, qui s'avère être très qualifiée. Nous pourrions économiser de l'argent et potentiellement embaucher une excellente candidate. Est-ce un problème ?

R : Oui, cela pourrait ressembler à un pot-de-vin. Le vendeur a offert quelque chose de valeur (une exonération des frais) en échange d'un traitement favorable (un entretien d'embauche). Ce qui peut sembler avantageux au départ est, en fait, inapproprié et peut-être illégal. La violation des lois anti-corruption peut avoir de graves conséquences. Signalez le problème immédiatement.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques de conformité légale

- Politique anti-corruption



Découvrez où nous exerçons nos activités

La liste des pays soumis à des sanctions ou à des embargos commerciaux change de temps à autre. Contactez régulièrement le service juridique de Greif pour rester informé.

Cependant, sauf avis contraire de l'avocat général de Greif, aucune filiale ou coentreprise de Greif ne peut faire des affaires directement ou indirectement dans les pays suivants :

- Cuba
- Corée du Nord
- Iran
- Syrie

En outre, certains pays présentent un degré de risque plus élevé en raison des responsables de leurs gouvernements et d'autres personnes, soumis à des sanctions, comme le Soudan et la région de la Crimée en Ukraine. Vous devez contacter le service juridique de Greif avant de faire des affaires dans ces pays.

Conformité aux lois sur le commerce mondial ; sanctions économiques et commerciales

Le commerce mondial nous aide à apporter une valeur de renommée mondiale à nos clients. Nous reconnaissons le privilège que cela implique et travaillons dur pour la protéger. Nous avons chacun la responsabilité de respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de contrôle du commerce, les lois anti-boycott, antiterroristes et anti-

blanchiment d'argent, ainsi que les sanctions économiques et commerciales imposées par les États-Unis, et les lois et règlements d'autres pays dans lesquels nous opérons. Les lois américaines sur les sanctions commerciales s'appliquent à toutes les filiales et coentreprises Greif à travers le monde.

Respecter les réglementations internationales. Les réglementations, coutumes et pratiques de plusieurs pays peuvent régir une transaction particulière. Si un conflit survient et que vous ne savez pas comment procéder, assurez-vous de demander de l'aide avant d'agir. Vous pouvez parler à votre supérieur hiérarchique ou à un membre du service juridique de Greif.

Faire de l'import-export avec précaution. Si vous êtes impliqué dans l'importation ou l'exportation de nos produits ou services, incluez tous les documents requis, l'étiquetage, les licences, les permis et les approbations, et assurez-vous qu'ils sont tous exacts et complets.

Se tenir informé des lois sur les sanctions lors de l'évaluation des opportunités commerciales.

Certains pays dans lesquels nous exerçons nos activités sont ou peuvent être soumis à des embargos commerciaux ou à des sanctions économiques de temps à autre. Ces sanctions peuvent interdire à toute filiale ou coentreprise de Greif d'exercer des activités dans certains pays ou peuvent limiter la manière ou la mesure dans laquelle nous pouvons exercer nos activités dans certains pays. De plus, ne faites pas affaire avec une personne ou une organisation connue pour soutenir des activités terroristes ou autrement passibles de sanctions. Les lois sur les sanctions changent de temps à autre, il est donc important de contacter le service juridique de Greif pour confirmer la conformité.

Faire attention aux boycotts. Nous ne participons à ni ne promouvons les boycotts imposés par un pays que les États-Unis ne soutiennent pas. Si vous recevez une demande de participation ou participez à un boycott, une enquête sur notre position sur un boycott, ou si vous entendez parler d'un boycott auquel un fournisseur participe, contactez immédiatement votre superviseur ou un membre du service juridique de Greif.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques de conformité légale

- Politique relative aux sanctions économiques et commerciales

Délit d'initié

Greif, Inc. est une entreprise cotée à la Bourse de New York, et nos actionnaires sont des clients importants : ils sont les propriétaires de notre entreprise. Nous croyons que tout le monde devrait prendre des décisions d'investissement basées sur les mêmes règles, nous travaillons donc dur pour promouvoir des marchés équitables et nous assurer

que nous respectons les lois des États-Unis sur les valeurs mobilières, où que nous soyons dans le monde. Lorsque nous donnons à chacun une chance équitable d'investir, en garantissant un accès égal à l'information, nous favorisons la confiance et l'efficacité. Faites votre part en évitant les délits d'initiés.

Identifier les informations privilégiées. Dans le cadre de votre travail, vous pouvez recevoir des informations privilégiées sur Greif ou sur les entreprises avec lesquelles Greif fait affaire, ou avoir accès à ces informations. Les informations privilégiées sont des informations qui n'ont pas été rendues publiques et qui pourraient affecter la valeur d'une entreprise, ou inciter un investisseur raisonnable à vouloir acheter ou vendre des actions de cette entreprise. Apprenez à identifier les informations privilégiées afin de pouvoir les traiter avec le niveau de précaution qui s'impose.

Ne pas négocier ou donner d'informations privilégiées. Si vous avez connaissance d'informations privilégiées, vous ne pouvez pas acheter ou vendre un titre ou vous engager dans toute autre action basée sur ces informations. C'est ce qu'on appelle le délit d'initié. Vous ne pouvez pas non plus communiquer ces informations à d'autres personnes, y compris à vos amis et à votre famille. Ces deux comportements sont interdits par la loi et notre politique relative au délit d'initié. Les conséquences d'un délit d'initié peuvent être graves, et vous devez faire preuve de prudence pour éviter que l'on suspecte une violation.





Délit d'initié (suite)

Faire attention aux périodes d'interdiction. Selon votre poste, vous pouvez également être soumis à des périodes d'interdiction ou à des moments où vous devez demander l'autorisation avant d'effectuer des transactions impliquant des actions Greif, que vous ayez des informations privilégiées ou non.

Si vous vous demandez si vous disposez d'informations privilégiées ou si vous pouvez acheter ou vendre des titres Greif, vous devez contacter un membre du service juridique de Greif.

? Je me demande...

Q : Mon unité commerciale travaille secrètement pour acquérir un concurrent. Dans mon enthousiasme pour le projet, j'ai dit à ma sœur qu'elle devrait acheter quelques-unes de nos actions, mais je ne lui ai pas dit pourquoi. Ai-je fait quelque chose de mal ?

R : Oui. Les informations que vous avez partagées sont des informations privilégiées et si votre sœur achète des actions avant que l'acquisition du concurrent ne devienne publique, vous risquez tous les deux de violer les lois sur les délits d'initiés. Parlez-en immédiatement à votre superviseur ou à un membre du service juridique de Greif.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques de conformité légale

- Politique relative au délit d'initié



Nous respectons les individus et la planète et nous nous en préoccupons

Nous nous engageons à être une force positive à travers le monde, en veillant à ce que nos produits, processus et lieux de travail bénéficient aux personnes et à notre planète.

Dans cette section :

- Éthique des affaires
- Santé et sécurité
- Durabilité et responsabilité sociale des entreprises



Éthique des affaires

Nous nous engageons à exercer nos activités avec intégrité et selon les normes déontologiques les plus strictes. Cela comprend également la façon dont nous travaillons et interagissons avec nos collaborateurs de Greif. Nous comptons sur les qualités et les talents uniques de nos collaborateurs pour rendre Greif plus innovante et

compétitive, ce qui constitue un atout inestimable pour notre entreprise. Notre succès dépend du maintien d'une culture où chaque personne est traitée avec respect et dignité dans une entreprise où chacun est le bienvenu et a une chance égale de participer.

Promouvoir la diversité et l'inclusion. De nouvelles idées et de nouveaux points de vue nous mettent au défi et ouvrent la porte à des réflexions créatives et à la résolution de problèmes. Cela fait partie de qui nous sommes chez Greif et de ce qui fait notre succès. Dans vos interactions quotidiennes avec les autres, soyez justes et ouverts. Faites preuve de respect pour les origines, les compétences et les cultures variées et accueillez de nouvelles perspectives. Faites également un effort pour trouver et recruter des candidats qui nous permettent d'augmenter notre diversité.

Défendre un traitement équitable. Greif croit en l'équité, l'égalité des chances et l'inclusion. Nous ne tolérons pas la discrimination ou le harcèlement. Si vous subissez ou soupçonnez de la discrimination, du harcèlement (qu'il soit physique, verbal, visuel ou sexuel) ou tout autre traitement négatif ou injuste, ne laissez pas passer. Faites-le nous savoir immédiatement. [Exprimez-vous et partagez vos préoccupations.](#)



Éthique des affaires (suite)

Mettre nos « valeurs en action ».

- Traitez équitablement et avec respect tous les collaborateurs de Greif, ainsi que nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et concurrents.
- Responsabilisez nos consultants, fournisseurs et autres fournisseurs vis-à-vis du respect des normes contenues dans notre Code de conduite des fournisseurs.
- Prenez des décisions quotidiennes qui reflètent nos principes.
- Avant votre embauche, révélez l'existence d'un contrat de travail, d'un accord de non-concurrence ou de non-sollicitation, d'un accord de confidentialité ou d'un accord similaire avec un ancien employeur qui peut de quelque manière restreindre ou interdire l'exercice de toute fonction ou responsabilité avec Greif.
- N'effectuez aucun paiement ou don pour Greif ou au nom de l'entreprise à des candidats ou partis politiques ou à leurs institutions, agences ou représentants.

? Je me demande...

Q : J'ai remarqué qu'un collègue flirtait continuellement avec une autre employée. L'employée semble très mal à l'aise, mais ne s'est pas plainte. Dois-je oublier cela et laisser l'employée s'en occuper seule ?

R : Non, vous ne devez pas. Même si une personne ne se plaint pas de harcèlement, cela reste une situation inacceptable. Si vous avez le sentiment que vous pouvez parler à l'employée concernée, dites-lui que vous êtes inquiet. Si vous estimez que vous ne pouvez pas, ou si ce comportement continue, [exprimez-vous et partagez vos préoccupations](#).

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques RH

- RH 100 – Lutte contre le harcèlement et la discrimination
- RH 101 – Égalité d'accès à l'emploi
- RH 102 – Traitement équitable d'autrui
- RH 103 – Actions correctives
- RH 104 – Droits de l'Homme
- RH 105 – Relations au travail



Que dois-je signaler ?

Faites-nous part des risques suivants :

- Atteinte à la propriété
- Blessure ou maladie
- Dangers pour l'environnement (déversement chimique...)
- Équipement cassé
- Pratiques de travail dangereuses
- Conditions dangereuses

Santé et sécurité

Nous avons conscience qu'une seule blessure au travail peut bouleverser à jamais une vie, et nous voulons que tous nos collaborateurs rentrent chez eux à la fin de chaque journée en bonne santé. Pour cette raison, la sécurité est la priorité numéro un de tous les collaborateurs de Greif. Nous savons qu'un environnement de travail sûr crée un meilleur

lieu de travail, ce qui se traduit par des collaborateurs plus engagés, des produits de meilleure qualité, un service client différencié et une satisfaction client accrue. Lorsque chacun de nous partage cet engagement envers la sécurité (dans tous les aspects de nos activités), nous sommes tous gagnants.

Respecter nos politiques et signaler les dangers. Ne prenez jamais de raccourcis vis-à-vis des procédures de sécurité et ne les contournez pas pour gagner du temps. Assurez-vous d'être correctement formé et de porter l'équipement de protection individuelle adapté à votre travail. Restez également informé des conditions de sécurité sur votre lieu de travail. Participez aux réunions quotidiennes sur la sécurité et efforcez-vous de créer une culture de sensibilisation à la sécurité. Signalez toute situation critique ou dangereuse et tout risque potentiel à votre superviseur pour aider à rendre l'environnement de travail plus sûr.

Il en va de même si vous voyez quelqu'un violer nos politiques ou procédures de sécurité, apporter des armes ou faire de violentes menaces. Parlez-lui, si vous le pouvez, ou [exprimez-vous et partagez vos préoccupations](#).

Si vous ou quelqu'un d'autre avez été blessé au travail, signalez-le immédiatement à votre superviseur.

Aider à sécuriser nos installations. Nos collaborateurs sont en sécurité lorsque nous savons qui entre dans nos installations. Ne permettez à personne de vous suivre dans l'un de nos bâtiments sans identification appropriée. Surveillez les activités ou les personnes suspectes dans nos installations, et si vous soupçonnez un préjudice potentiel, partagez immédiatement vos préoccupations avec votre superviseur.

Garder les drogues hors de notre lieu de travail. Greif exploite un site où les drogues ne sont pas autorisées. Nous nous attendons à ce que vous soyez apte au travail chaque jour, sans être sous l'influence d'une drogue illégale ou d'une substance contrôlée (même un médicament sur ordonnance pourrait nuire à votre jugement ou à vos performances).

Je me demande...

Q : Je travaille dans une usine de fabrication de Greif, et j'ai récemment vu un collègue qui ne portait pas l'équipement de protection individuelle recommandé pour le travail qu'il faisait. Il m'a dit qu'il le gênait, et donc qu'en général il ne le portait pas. Cela m'a paru dangereux et pourrait constituer une violation de nos procédures. Il est ici depuis plus longtemps que moi, alors il en sait probablement plus que moi. Dois-je simplement ignorer ce comportement ?

R : Non, vous ne devez pas. Faites savoir à votre collègue que cela vous inquiète. S'il continue de violer les procédures, exprimez-vous et partagez vos préoccupations immédiatement.



Jouez votre rôle tous les jours

- Respectez nos procédures concernant l'élimination des déchets, des produits chimiques et des matières dangereuses.
- Soyez un bon gestionnaire de nos ressources en réduisant votre consommation, recyclant, réutilisant et économisant l'électricité, l'eau et d'autres matériaux chaque fois que vous le pouvez.
- Cherchez à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

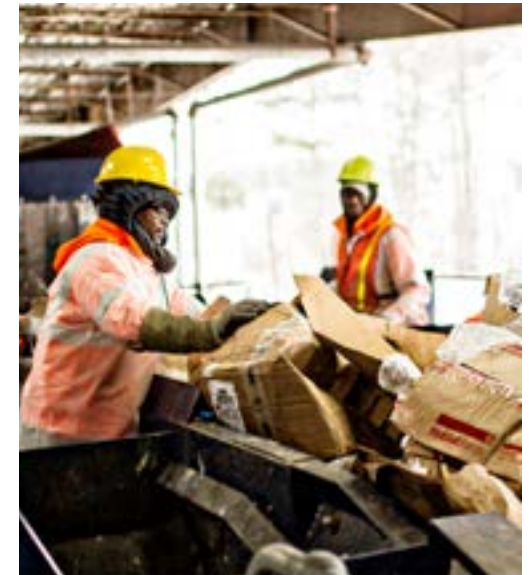
Durabilité et responsabilité sociale des entreprises

Greif s'engage à utiliser intelligemment les ressources financières, naturelles et humaines, sans compromettre la possibilité pour les générations futures de répondre à leurs besoins. Nous croyons aux pratiques commerciales

durables, à la responsabilité sociale des entreprises et à la protection des droits de l'Homme, et travaillons activement sur ces thèmes.

Connaître et respecter les lois environnementales. En tant que fabricant, nous avons la responsabilité de comprendre les implications environnementales, sociales et de sécurité de nos produits et opérations. Diverses lois s'appliquent à notre entreprise pour garantir que nos produits et opérations ne nuisent jamais aux personnes ou à l'environnement. Familiarisez-vous avec les lois et réglementations qui s'appliquent à votre travail et suivez-les de près.

Pratiquer la gestion des produits. Dans votre travail quotidien, aidez Greif à démontrer notre engagement envers les normes environnementales et de gestion des produits les plus strictes. Cela signifie s'assurer que nos clients disposent des informations dont ils ont besoin pour manipuler et gérer nos produits en toute sécurité (tout en limitant l'impact environnemental) et qu'ils sachent que nous offrons des opportunités pour réutiliser, recycler et reconditionner en toute sécurité nos produits. De plus, mettez-vous au défi, ainsi que nos collaborateurs, de chercher des moyens de concevoir et d'améliorer les produits pour rendre la réutilisation et le recyclage plus faciles et plus efficaces.





Durabilité et responsabilité sociale des entreprises (suite)

Respecter les droits de l'Homme. Aidez-nous à faire en sorte que le travail que nous accomplissons (où que ce soit) protège les personnes et respecte toujours les droits de l'Homme fondamentaux. Assurez-vous de comprendre et de suivre les lois et nos politiques qui protègent la dignité et les droits de l'Homme dans tous les aspects de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Ils couvrent les questions liées aux éléments suivants, sous réserve de la loi applicable :

- Préoccupations concernant les salaires et les heures
- Santé, sécurité et avantages
- Conditions de travail
- Évolution de carrière
- Droit de travailler ou non
- Droit de s'organiser et de demander des améliorations
- Droit d'adhérer à des syndicats, à des comités d'entreprise ou à d'autres organisations de négociation collective

Greif interdit le recrutement de mineurs de moins de 16 ans, tout comme l'embauche de jeunes de moins de 18 ans à des postes impliquant des tâches dangereuses.

Greif interdit également le recours à toutes les formes de travail forcé et obligatoire et à toute forme de traite d'êtres humains. Si votre travail consiste à sélectionner ou à travailler avec des fournisseurs ou des vendeurs, restez vigilants et [exprimez-vous](#) si vous voyez ou soupçonnez du travail forcé ou de la traite d'êtres humains.

N'oubliez pas nos politiques clés

Politiques RH

- RH 100 – Lutte contre le harcèlement et la discrimination
- RH 101 – Égalité d'accès à l'emploi
- RH 102 – Traitement équitable d'autrui
- RH 104 – Droits de l'Homme



PACKAGING SUCCESS TOGETHER®