



# Richtlinien für das Geschäftsverhalten



Juni 2025

## Sehr geehrte Sonoco-Teammitglieder:

Es gibt die Behauptung, dass der wahre Charakter erst dann erkennbar wird, wenn niemand hinsieht. Seit der Gründung von Sonoco im Jahre 1899 ist Charakter ein wichtiges Merkmal unserer Unternehmenskultur und unserer zentralen Werte. Wenn Sie die Bedeutung, die wir auf den Beweis unseres Charakters in allen Situationen legen, mit unserem Leitprinzip „Stets das Richtige tun“ kombinieren, erhalten Sie die Eckpfeiler des Fundaments, auf denen wir unsere Geschäftsethik und unser Geschäftsverhalten aufbauen. Sonocos Unternehmenskultur, zentrale Werte und Leitprinzipien geben die Richtung für das Unternehmen vor und sind der ethische Kompass für die tägliche Betriebs- und Geschäftstätigkeit des Unternehmens mit Kollegen, Kunden, Lieferanten und der Kommune. Sie setzen den Standard, an dem das Unternehmen und seine Mitarbeiter alle getroffenen Entscheidungen misst.

Sonoco gestattet keine illegalen, unethischen oder unangemessenen Verhaltensweisen von Mitarbeitern, unabhängig von deren Position. Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf gerechte und ethische Weise abwickelt. Unsere Werte lassen null Spielraum für Verstöße gegen den Wortlaut oder die Absicht aller geltenden Gesetze oder Bestimmungen.

Die folgende Broschüre wurde erstellt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Sonoco-Richtlinien für das Geschäftsverhalten verstehen und hilfreiche Leitlinien für Verhaltensweisen in bestimmten Situationen erhalten. Lesen Sie diese Broschüre bitte sorgfältig durch.

Leider kann diese Broschüre nicht auf alle möglichen Probleme eingehen. Wenn Sie jemals unsicher sind, wie Sie sich in einer speziellen Situation verhalten sollen, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Ist die von mir geplante Handlung legal?
- Verhalten wir uns fair und aufrichtig?
- Werden sich unsere Handlungen langfristig bewähren?
- Wie würden wir reagieren, wenn wir in der lokalen Zeitung oder in Social Media über eine derartige Handlungsweise lesen würden?
- Kann ich meiner Familie mit Stolz erzählen, was ich getan habe?
- Bringt diese Handlung mich oder das Unternehmen in eine fragwürdige Situation?
- Entsprechen meine Handlungen den zentralen Werten und dem Leitprinzip von Sonoco?

Wenn Sie jemals Zweifel haben, wie Sie auf ein Problem reagieren sollen, besprechen Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten, dem zuständigen HR-Geschäftspartner, dem Legal & Compliance Office oder wenden Sie sich an die Sonoco-Hotline für Geschäftsverhalten (siehe „Kontaktinformationen“).

Sonocos Ansehen ist unseres wichtigstes Firmengut, und dieses kann durch die Handlungsweisen eines Einzelnen zerstört werden. Es liegt an jedem einzelnen von uns, die Zukunft unseres Unternehmens zu schützen, indem wir unsere soliden Moralvorstellungen und ethischen Verhaltensweisen demonstrieren, die schon immer der Eckpfeiler unserer gewachsenen Unternehmenskultur sind.

Mit freundlichen Grüßen



Howard Coker  
Präsident und Chief Executive Officer

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Sehr geehrte Sonoco-Teammitglieder:</b> .....	<b>1</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>2</b>
<b>Zweck der Sonoco-Richtlinien für das Geschäftsverhalten</b> .....	<b>4</b>
<b>Arbeitssicherheit</b> .....	<b>5</b>
Zu berücksichtigen .....	5
<b>Persönliche Verhaltensweise</b> .....	<b>6</b>
Diversität und Chancengleichheit bei der Beschäftigung .....	6
Bekämpfung von Belästigung .....	6
Verbot von Repressalien .....	7
Zu berücksichtigen .....	8
<b>Menschenrechte und angemessene Arbeitsbedingungen</b> .....	<b>8</b>
<b>Faires Verhalten</b> .....	<b>9</b>
<b>Interessenkonflikte</b> .....	<b>9</b>
Zu berücksichtigen .....	9
<b>Geschäftliche Möglichkeiten</b> .....	<b>11</b>
<b>Politische Aktivitäten</b> .....	<b>12</b>
<b>Schutz und Einsatz von Unternehmenseigentum</b> .....	<b>12</b>
Zu berücksichtigen .....	13
<b>Datenschutz</b> .....	<b>14</b>
<b>Interne Informationen und Insider-Handel</b> .....	<b>14</b>
Zu berücksichtigen .....	15
<b>Internet-Zugang, elektronische Dokumente und elektronische Kommunikation</b> .....	<b>16</b>
Zu berücksichtigen .....	16
<b>Antitrust (Kartellgesetze)</b> .....	<b>17</b>
Zu berücksichtigen .....	17
<b>Einhaltung von Handelsbeschränkungen</b> .....	<b>19</b>
<b>Anti-Bestechung und Anti-Korruption</b> .....	<b>19</b>
<b>Ordnungsgemäße Buchführungsverfahren</b> .....	<b>21</b>
<b>Umweltgesetze</b> .....	<b>22</b>
<b>Medienkontakt und Kommunikation</b> .....	<b>22</b>

**Copyrights** ..... 22

**Compliance-Schulungen** ..... 23

**Durchsetzung** ..... 23

**Vorbringung von Fragen und Äußerung von Bedenken** ..... 23

    Wenden Sie sich mit Fragen über richtiges Geschäftsverhalten an Ihren Vorgesetzten ..... 23

    Pflicht zur Meldung von Verstößen ..... 23

**Kontaktinformationen** ..... 25

**Repressalien** ..... 26

**Verzicht** ..... 26

**Weitere Ressourcen** ..... 26

## Wer ist für die Einhaltung unserer Richtlinien für das Geschäftsverhalten verantwortlich?

Die Sonoco-Richtlinien für das Geschäftsverhalten gelten für alle Mitarbeiter, einschließlich der Geschäftsleitung und des Vorstands. Jeder Mitarbeiter von Sonoco muss sich an die gleichen Regeln und Erwartungen halten, unabhängig von der Stellenbezeichnung oder dem geografischen Standort. Darüber hinaus erwartet Sonoco von seinen Geschäftspartnern, einschließlich Kunden, Lieferanten, Vertragsnehmern und anderen, die sich möglicherweise am Arbeitsplatz aufhalten, die Einhaltung ähnlicher Standards.

### Zweck der Sonoco-Richtlinien für das Geschäftsverhalten

Sonoco verpflichtet sich, die zentralen Werte Ehrlichkeit, Integrität und Verantwortung einzuhalten. Diese Verpflichtung verlangt von unseren Mitarbeitern und Direktoren die ausnahmslose Einhaltung aller Gesetze, Regeln und Bestimmungen, die auf unseren Geschäftsbetrieb anwendbar sind. Außerdem müssen Mitarbeiter und Direktoren stets ehrlich und ethisch handeln. Unsere Richtlinien für das Geschäftsverhalten beschränken sich jedoch nicht nur auf die Einhaltung von Gesetzen. Selbst wenn Gesetze freizügig sind, wählt unser Unternehmen den Kurs der höchsten Integrität. Örtliche Gebräuche, kulturelle Normen und Traditionen sind von Land zu Land verschieden und dies muss anerkannt werden. Ehrlichkeit ist jedoch in keiner Kultur ein Angriffspunkt. Ein fundiertes Ansehen für gewissenhafte Geschäftstätigkeit ist ein unbezahlbares Unternehmensvermögen.

Sonoco hat Richtlinien und Leitlinien angenommen, die viele dieser Gesetze und Bestimmungen adressieren und interpretieren und das Verständnis und die Implementierung dieser in die tägliche Geschäftstätigkeit erleichtern sollen. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie diese Richtlinien und Leitlinien verstehen und einhalten. Wir erwarten von unseren leitenden Angestellten, dass sie ihren Mitarbeitern helfen, die zutreffenden Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien und Leitlinien zu verstehen und einzuhalten, und in ihrem Aufsichtsbereich für Compliance zu sorgen. Wir erwarten, dass unsere Geschäftseinheiten ihre Geschäftstätigkeit so abwickeln, dass Compliance-Risiken minimiert werden. Wir erwarten außerdem von unseren Direktoren, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die für uns geltenden Gesetze und Bestimmungen verstehen und einhalten und indem sie den Ton angeben, die höchsten ethischen Standards einzuhalten. Verstöße gegen geltendes Recht, gegen Bestimmungen oder Richtlinien oder die Anregung anderer dies zu machen, gefährdet das Ansehen von Sonoco. Es gibt keinen Grund, weder finanzielle Ziele noch Produktionsziele, der einen solchen Verstoß rechtfertigen kann.

Strikte Einhaltung des Wortlauts von Gesetzen oder Richtlinien allein reicht nicht aus. Ethisches Geschäftsverhalten erfordert auch die Einhaltung der Absicht des Gesetzes oder der Richtlinie. Diese Broschüre dient Ihnen als Erinnerungshilfe für die Gesetze und Richtlinien für unsere Geschäftstätigkeit und soll Ihnen auch dabei helfen, rechtliche und ethische Probleme zu erkennen und diesbezüglich weise und informierte Entscheidungen zu treffen. Diese Broschüre kann nicht auf alle Gesetze, Bestimmungen oder Richtlinien eingehen, die für unsere Geschäftstätigkeit gelten, und sie kann auch nicht auf alle ethischen Probleme eingehen. Falls auf ein spezielles Problem nicht eingegangen wurde oder falls Sie Fragen haben, wie ein Gesetz oder eine Richtlinie in einer speziellen Situation anwendbar ist, erwarten wir von Ihnen gutes Urteilsvermögen

und das Einholen von Rat bei Vorgesetzten, der Unternehmensleitung und dem Legal & Compliance Office. (Siehe „Kontaktinformationen“). Das Unternehmen erwartet die Einhaltung der Integritätsstandards in der gesamten Organisation und toleriert keine Mitarbeiter, die Ergebnisse zu Lasten von Gesetzesverletzungen erzielen oder skrupellos handeln. Die Direktoren und leitenden Angestellten von Sonoco unterstützen und erwarten von den Unternehmensmitarbeitern die Unterstützung aller Mitarbeiter, die eine Gelegenheit oder einen Vorteil unter Opferung der Ethikstandards aufgeben. Spezielle Compliance-Verfahren für unsere Unternehmensrichtlinien sind auf den Websites in dieser Broschüre zu finden, die unter „Weitere Ressourcen“ angegeben sind.

Unsere Richtlinien für das Geschäftsverhalten setzen Ziele und Erwartungen für rechtlich korrektes und ethisches Geschäftsverhalten und sind nicht als Arbeitsvertrag oder Gewährleistung eines garantierten weiterführenden Beschäftigungsverhältnisses auszulegen. Außerdem sollen sie sicherstellen, dass Sonoco in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Verordnungen arbeitet. Die Richtlinien für das Geschäftsverhalten sollen die bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen des Unternehmens, der Mitarbeiter, der leitenden Angestellten und der Vorstandsmitglieder bekräftigen und keine zusätzlichen Verpflichtungen für Sonoco begründen.

## **Arbeitssicherheit**

Arbeitssicherheit ist ein Eckpfeiler der Unternehmenskultur von Sonoco. Das Unternehmen engagiert sich für die Bereitstellung, Führung und Wahrung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für seine Mitarbeiter, Kunden, Händler, Subunternehmen und andere, die sich gelegentlich in unserem Arbeitsumfeld aufhalten können. Sonoco betrachtet die Arbeitssicherheit und Gesundheit als integrale Bestandteile seiner Unternehmensstrategie und eine unverzichtbare Voraussetzung für seinen Erfolg. Wir werden alle Produkte auf sichere und verantwortliche Weise entwickeln, herstellen und vertreiben. Wir verpflichten uns, unsere physikalischen, finanziellen und Personalressourcen sowie unsere technischen Möglichkeiten im vollen Ausmaß zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und anderer Personen einzusetzen.

### **Zu berücksichtigen**

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie für ihre eigene Sicherheit verantwortlich sind. Wir glauben grundsätzlich, dass Personenverletzungen verhindert werden können und müssen. Sonoco ist kein Arbeitsplatz für Mitarbeiter ohne Sicherheitsbewusstsein. Sonoco hat an jedem Standort ein aktives Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsprogramm implementiert, das Folgendes einschließt:

- Regelmäßige Sicherheitsinspektionen
- Eigene Rufnummer für medizinische Notfälle, Brandmeldung oder Sicherheitsnotfälle
- Evakuierungsübungen
- Sicherheitsbesprechungen
- Einschulungen in Sicherheitsmaßnahmen
- Schutzräume für witterungsbedingte Katastrophenfälle

Unsere Arbeitsabläufe und Richtlinien sind so konzipiert, dass sie Risiken minimieren. Dennoch muss jeder einzelne von uns in regelmäßigen Abständen die Arbeitsplatzbedingungen prüfen und verbessern, um eine

sichere und gesunde Umgebung zu gewährleisten. Unsichere Arbeitsbedingungen sind nirgendwo in unseren globalen Betrieben akzeptabel und müssen dem Management gemeldet werden. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter von Sonoco weltweit sind von erstrangiger Bedeutung. Ausführlichere Informationen über Sonocos Engagement für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz finden Sie in unserer Unternehmensrichtlinie für Gesundheit und Arbeitssicherheit.

## **Persönliche Verhaltensweise**

Sonoco muss neben den eigenen Standards des Geschäftsverhaltens auch die gesetzlichen Vorschriften in Bezug auf persönliche Verhaltensweisen streng einhalten. Jeder Mitarbeiter, jeder leitende Angestellte und jedes Vorstandsmitglied muss seine geschäftlichen Aktivitäten auf ethischer Grundlage und unter Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften verrichten.

### **Diversität und Chancengleichheit bei der Beschäftigung**

Eine vielfältige Belegschaft – bestehend aus Mitarbeitern, die eine große Vielfalt an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven mitbringen – ist für unseren Erfolg entscheidend. Ein solches Umfeld hilft uns auch, die besten Talente anzuziehen und zu halten und eine noch höhere Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit zu erreichen. Wir müssen die Diversität unserer Mitarbeiter, unserer Lieferanten, Kunden und aller Personen/Gruppen, mit denen wir Umgang haben, wertschätzen und respektieren. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, eine Kultur des Vertrauens und des Respekts zu schaffen, die ein positives und integratives Arbeitsumfeld fördert. Das bedeutet, dass wir uns gegenseitig mit Fairness und Höflichkeit in all unseren Interaktionen an unseren lokalen und virtuellen Arbeitsplätzen behandeln. Den Einstellungs- und Einkaufspraktiken von Sonoco liegt das Prinzip der Chancengleichheit zugrunde, damit die erforderlichen personellen und geschäftlichen Ressourcen voll ausgeschöpft werden und die Zufriedenstellung von Kunden und Aktionären von Sonoco gewährleistet ist.

### **Bekämpfung von Belästigung**

Gleichzeitig ist sich Sonoco der eigenen Verantwortung seinen Mitarbeitern gegenüber bewusst und strebt stets ein gesundes, sicheres und produktives Arbeitsumfeld an. Sonoco verbietet jegliche Form der Belästigung an allen Arbeitsplätzen im Unternehmen. Die Richtlinie verbietet rechtswidrige Belästigung aufgrund von Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität oder geschlechtlicher Äußerung, sexueller Ausrichtung, nationaler Herkunft oder Nationalität, Schwangerschaft, Familienstand, Behinderung, genetischen Informationen, Veteranenstatus oder anderen Faktoren, die in keinem Bezug zu den legitimen Geschäftsinteressen des Unternehmens stehen, sowie alle anderen Formen der Belästigung, selbst wenn diese gesetzlich zulässig sind. Ziel dieser Richtlinie ist ein Arbeitsumfeld, das gegenseitigen Respekt der Mitarbeiter fördert und belästigungsfreie Arbeitsverhältnisse bietet. Das Unternehmen verbietet ausdrücklich jedwede Form der Belästigung von Mitarbeitern, Subunternehmern, Lieferanten oder Kunden.

Nach der Unternehmensrichtlinie ist Belästigung ein unangemessenes Verhalten, das Folgendes bezweckt oder bewirkt:

- die Schaffung eines einschüchternden, feindlichen oder durch Beleidigungen geprägten Arbeitsumfelds;
- eine unvertretbare Beeinträchtigung der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters;
- die Beeinträchtigung der Beschäftigungsmöglichkeiten eines Mitarbeiters.

Belästigung wird nicht toleriert. Formen der Belästigung umfassen u. a. unerwünschtes verbales, nonverbales oder physisches Verhalten sowie sexuelle, rassistische oder anderweitig explizite Materialien, Aussagen oder Feststellungen. Alle Mitarbeiter, einschließlich Vorgesetzte und leitende Angestellte, können für belästigendes Verhalten disziplinarisch belangt werden – bis hin zur Kündigung.

Personen, die sich als Opfer einer Belästigung sehen, sollten den Vorfall unverzüglich ihrem Vorgesetzten, einem Mitglied der Geschäftsleitung, mit dem sie ein gut Vertrauensverhältnis haben, ihrem HR-Geschäftspartner oder dem Legal & Compliance Office melden. Meldungen können auch vertraulich und anonym über die Hotline für Geschäftsverhalten gemacht werden. Alle Meldungen werden umgehend und genauestens untersucht.

Mitarbeiter oder Vorgesetzte, die Belästigungen beobachten oder denen Belästigungsfälle bekannt werden, sollten umgehend ihren Vorgesetzten, das obere Management, den zuständigen HR-Geschäftspartner oder das Legal & Compliance Office verständigen. Kein Mitarbeiter sollte davon ausgehen, dass das Unternehmen bereits über ein Problem informiert ist. Die Betriebsleitung, die Personalabteilung oder das Legal & Compliance Office sollte auf alle Beschwerden und Probleme aufmerksam gemacht werden, damit angemessene Maßnahmen eingeleitet werden können.

### **Verbot von Repressalien**

Gegen einen Mitarbeiter, der ein Problem hinsichtlich einer möglichen Belästigung meldet, wird keine Vergeltung ergriffen. Mitarbeiter können ohne Furcht vor Repressalien Probleme ansprechen und Meldungen abgeben. Fragen, was eine Belästigung ausmacht, sollten an den Vorgesetzten des Mitarbeiters, an den zuständigen HR-Geschäftspartner oder das Legal & Compliance Office gerichtet werden.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Unternehmensrichtlinien für Chancengleichheit, Belästigung und offene Kommunikation verstehen und beachten. Weitere detaillierte Informationen über diese Richtlinien sind in [SIMON](#) zu finden.

## Zu berücksichtigen

Übliche Höflichkeit und Respekt für Kollegen schafft ein gutes Arbeitsumfeld. Die unten angeführten Aktivitäten fördern keinesfalls ein gutes Arbeitsumfeld und sind untersagt:

- Drohungen
- Gewalttätiges Verhalten
- Sexuelle Belästigungen
- Besitz von Waffen jeglicher Art auf dem Unternehmensgelände
- Konsum von Alkohol oder Trunkenheit am Arbeitsplatz
- Einnahme, Verteilung, Verkauf oder Besitz von illegalen Drogen
- Belästigung
- Verfängliche Witze
- Rassismus
- Glückspiel
- Besitz von pornografischen Materialien

Mitarbeiter, die an diesen untersagten Aktivitäten teilhaben, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu Entlassung, und zwar nach alleinigem Ermessen des Unternehmens.

Alkoholisierter Mitarbeiter und Mitarbeiter unter dem Einfluss von Drogen oder Betäubungsmitteln dürfen sich nie auf dem Werksgelände aufhalten. Solche Verhaltensweisen stellen nicht nur für den Mitarbeiter selbst, sondern auch für andere Mitarbeiter ein Unfall- und Verletzungsrisiko dar.

Sonoco strebt nach einem sicheren Arbeitsplatz frei von Belästigungen und Verhaltensweisen, die die Selbstachtung und das Selbstwertgefühl einer Person verringern.

## Menschenrechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Sonoco setzt sich für die Einhaltung und den Schutz der grundlegenden internationalen Menschenrechte ein und ist der Ansicht, dass alle Menschen auf der Welt mit Würde, Fairness und Respekt behandelt werden sollten. Sonoco setzt keine Sklavenarbeit oder Menschenhandel ein und duldet dies auch nicht, verurteilt jegliche erniedrigende Behandlung von Personen oder unsichere Arbeitsbedingungen und unterstützt, dass unsere Produkte frei von Konfliktmineralien sind. Zwangsarbeit oder Fronarbeit zur Erzeugung von Sonoco-Produkten oder -Dienstleistungen ist ebenso wie Kinderarbeit jeglicher Art strikt untersagt. Wir verlangen von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich ernsthaft für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter einsetzen und die Menschenrechtsgesetze einhalten. Mitarbeiter müssen angemessene Sorgfalt walten lassen, damit die ausgewählten Lieferanten und Geschäftspartner den gleichen Standards entsprechen.

Sonoco verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Bestimmungen zu Löhnen und Arbeitszeiten einzuhalten. Jeder, der nach geleisteten Arbeitsstunden bezahlt wird, muss alle geleisteten Arbeitsstunden in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Verfahren genau angeben und aufzeichnen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [Menschenrechtsrichtlinie von Sonoco](#) wenden Sie sich bei Fragen an Ihre zuständigen HR-Geschäftspartner oder an das Legal & Compliance Office.

## Faires Verhalten

Die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Vorstandsmitglieder Sonocos sollen bestrebt sein, die Kunden, Lieferanten und Mitbewerber von Sonoco sowie ihre eigenen Kollegen fair zu behandeln. Niemand darf versuchen, durch Manipulation, falsche Darstellung, Missbrauch interner Informationen oder andere unfaire Praktiken unfairen Nutzen aus anderen zu ziehen. Von uns wird erwartet, dass wir alle Personen, mit denen wir Geschäfte abwickeln, fair behandeln.

## Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt tritt ein, wenn ein Mitarbeiter oder ein leitender Angestellter seine eigenen Interessen über die Interessen des Unternehmens stellt oder den Anschein erweckt, dass er sie über die Interessen des Unternehmens stellt. Dies kann der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder ein Vorstandsmitglied oder ein Mitglied der unmittelbaren Familie des Mitarbeiters, des leitenden Angestellten oder des Vorstandsmitglieds, direkt oder indirekt:

- ein finanzielles oder persönliches Interesse an einer Entität hat, mit der Sonoco eine vertragliche oder sonstige Beziehung unterhält;
- ein finanzielles oder persönliches Interesse an einer Entität hat, mit der Sonoco über einen Vertrag oder eine andere Transaktion verhandelt; oder
- aufgrund der Position eines solchen Vorstandsmitglieds, leitenden Angestellten oder Mitarbeiters bei Sonoco einen persönlichen Vorteil erhält, der keine genehmigte Vergütung von Sonoco darstellt.

Von Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern wird erwartet, dass sie geschäftliche Entscheidungen und Handlungen im Rahmen ihres Dienstes oder ihrer Beschäftigung bei Sonoco auf der Grundlage des besten Interesses von Sonoco treffen oder sich daran beteiligen und nicht auf der Grundlage finanzieller oder sonstiger persönlicher Vorteile, die nichts mit den Interessen von Sonoco zu tun haben. Zwar kann es von Zeit zu Zeit zu Interessenkonflikten kommen (die sich oft nicht vermeiden lassen), doch ist es nicht das Ziel des Unternehmens, solche Konflikte zu verbieten, sondern vielmehr ein Verfahren zur Bestimmung und Bewältigung solcher Konflikte einzuführen, damit die Entscheidungsfindung von objektiven Personen durchgeführt werden kann. Transparenz ist ein wichtiger Bestandteil des Umgangs mit Interessenkonflikten. Aus diesem Grund gehört es zu den Grundsätzen von Sonoco, dass alle (tatsächlichen oder scheinbaren) Interessenkonflikte in angemessener Weise offengelegt werden müssen. Um einen Interessenkonflikt anzugeben, befolgen Sie die Anweisungen im [Formular zur Angabe von Interessenkonflikten](#). Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Ihre Situation formell als Interessenkonflikt offengelegt werden sollte, wenden Sie sich bitte an Ihre HR-Geschäftspartner oder an das Legal & Compliance Office.

## Zu berücksichtigen

Die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Vorstandsmitglieder müssen Situationen vermeiden, in denen ihre Handlungen einen tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt mit den Interessen des Unternehmens hervorrufen könnten. Im Folgenden sind einige Aktivitäten angeführt, die einen Interessenkonflikt verursachen können. Nutzen Sie diese Angaben als Richtlinien für Aktivitäten, die vermieden werden sollen.

## **Externe Aktivitäten, die einen Konflikt mit den Verantwortlichkeiten gegenüber dem Unternehmen verursachen**

Die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Vorstandsmitglieder müssen externe Anstellungen und Aktivitäten vermeiden, die ihre Arbeitsleistung für das Unternehmen beeinträchtigen könnten, entweder durch überhöhte Beanspruchung oder weil die externen Verpflichtungen den Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen entgegen stehen.

## **Geschenke und Unterhaltung von Kunden, Lieferanten oder anderen Parteien, die mit dem Unternehmen Geschäfte abwickeln**

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder (oder deren unmittelbare Familienmitglieder) dürfen keine Geschenke, Abfindungen, Darlehen, Zahlungen oder andere Begünstigungen von Kunden, Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte abwickeln, anfordern oder annehmen. Sachgeschenke dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie von geringem Wert sind oder Werbematerialien darstellen, die deutlich durch Firmen- oder Markennamen gekennzeichnet sind.

Unverlangte Unterhaltung – ein Golfausflug, Eintrittskarten zu einem Fußballspiel, Mahlzeiten in einem Restaurant oder ähnliches – darf nur dann angenommen werden, wenn diese Unterhaltung selten erfolgt, Teil einer üblichen Geschäftsabwicklung ist und vertretbare Kosten verursacht, d. h., wenn sie keine verschwenderischen Ausgaben darstellt.

## **Geschenke und Unterhaltung für Kunden, Lieferanten oder andere Parteien, die mit dem Unternehmen Geschäfte abwickeln**

Ebenso dürfen Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder (oder deren unmittelbare Familienmitglieder) Kunden, Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte abwickeln, keine Geschenke, Abfindungen, Darlehen, Zahlungen oder andere Begünstigungen anbieten. Sachgeschenke dürfen nur dann angeboten werden, wenn sie von geringem Wert sind oder wenn diese Werbematerialien sind, die deutlich durch Firmen- oder Markennamen gekennzeichnet sind.

Unterhaltung für Kunden, Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte abwickeln, ist angemessen, wenn diese vertretbare, nicht jedoch verschwenderische Kosten verursacht. Betriebe außerhalb der USA können Richtlinien für Geschenke und Unterhaltung ausarbeiten, die den anwendbaren Gesetzen und gesellschaftlichen Normen entsprechen und die von der regionalen Personalleitung genehmigt werden. Alle solche Richtlinien müssen außerdem vom Legal & Compliance Office genehmigt werden, bevor sie veröffentlicht und implementiert werden. Ferner müssen sie Wertgrenzen, Beschränkungen für die Häufigkeit vergebener und angenommener Geschenke enthalten und den örtlichen Gesetzen entsprechen.

Unternehmensrichtlinien für Zahlungen an Staats- bzw. Regierungsbeamte, politische Parteien und Kandidaten sind unter „Gesetzwidrige Zahlungen an Staats- bzw. Regierungsbeamte“ zu finden.

## **Informationen**

Wir haben häufig Zugriff auf Informationen über die finanzielle Situation des Unternehmens, deren Fertigungsaktivitäten und zukünftige Pläne, die der allgemeinen Öffentlichkeit erst später bekannt werden. Solche Informationen dürfen keinen Personen außerhalb des Unternehmens bekannt gegeben werden; sie dürfen auch von Mitarbeitern nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Familienmitgliedern oder Freunden benutzt werden.

## **Wirtschaftliche Interessen an Lieferanten oder Käufern von Waren/Dienstleistungen des Unternehmens**

Ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Vorstandsmitglied darf keine nicht offengelegten, substantiellen finanziellen Interessen an einem Unternehmen, einer Partnerschaft oder anderen Organisation haben, die derzeit oder möglicherweise in Zukunft ein Lieferant oder Käufer von Waren bzw. Dienstleistungen von Sonoco ist, wenn diese Person Entscheidungen über Sonocos Geschäftsangelegenheiten mit der Organisation beeinflussen kann.

Ein substantielles finanzielles Interesse ist in der Regel eine Beteiligung von mehr als einem Prozent oder ein gleichwertiger Besitzanteil. Ein Lieferant ist eine Person oder eine Entität, die Materialien, Verbrauchsgüter, Anlagen, Immobilien, Darlehen, Versicherung oder Dienstleistungen an das Unternehmen verkauft, vermietet oder deren Lieferung vereinbart bzw. dies in der Vergangenheit gemacht hat. Ein Käufer ist eine Person oder eine Entität, die Materialien, Verbrauchsgüter, Geräte, Immobilien, Darlehen, Versicherung oder Dienstleistungen vom Unternehmen kauft, mietet oder anderweitig beschafft bzw. dies in der Vergangenheit gemacht hat.

Ein Konflikt tritt auf, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Vorstandsmitglied Geräte, Personal oder Betriebsmittel zum persönlichen Vorteil einsetzt.

## **Geschäftliche Möglichkeiten**

Den Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern ist jegliche Form des Wettbewerbs mit dem Unternehmen verboten. Gelegentlich erfahren einige Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder über geschäftliche und Investitionsmöglichkeiten, die für das Unternehmen von Interesse sind. In diesen Fällen dürfen diese Personen keinen persönlichen Nutzen aus einer Gelegenheit ziehen, die während der Anstellung im Unternehmen, der Tätigkeit als Vorstandsmitglied oder bei Verwendung oder Zugang zu solchem Unternehmenseigentum und solchen Informationen entdeckt werden könnte. Von uns allen wird erwartet, dass wir bei solchen Gelegenheiten die legitimen Interessen von Sonoco vertreten. Andernfalls kann es zu Interessenkonflikten durch die Zweckentfremdung von Geschäftsgelegenheiten kommen, die zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung nach alleinigem Ermessen von Sonoco führen können. Alle Nutzen, die aus Ihrer Anstellung bei Sonoco erwachsen, müssen dem Unternehmen mitgeteilt werden und dürfen nicht geheim bleiben.

## Politische Aktivitäten

Sonoco fördert die persönliche Beteiligung am politischen Prozess in einer Weise, die mit allen einschlägigen Gesetzen und Unternehmensrichtlinien vereinbar ist. Wir können Kandidaten oder Organisationen unserer Wahl durch persönliche Beiträge oder durch ehrenamtliche Arbeit unterstützen, solange wir unsere persönlichen politischen Aktivitäten von unserer Arbeit trennen. Dadurch wird sichergestellt, dass wir Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität gegenüber unseren Stakeholdern und untereinander wahren. Um eine rechtmäßige Beteiligung an der Politik zu erreichen, müssen die Mitarbeiter:

- die politischen Meinungen unserer Kollegen und Geschäftspartner respektieren, auch wenn sie sich von den eigenen unterscheiden, und ihnen nicht ihre eigenen Ansichten aufzwingen;
- sich während der Arbeitszeit nicht an politischen Aktivitäten beteiligen oder Unternehmensressourcen wie Einrichtungen, Telefone, Computer oder andere Materialien nutzen;
- keinen Sonoco-Briefkopf, keine Firmen-E-Mails oder Verweise auf eine Geschäftsadresse oder einen Titel verwenden, wenn sie in einem öffentlichen Forum (z. B. auf Social-Media-Plattformen) eine persönliche Meinung äußern;
- Keine Rückerstattung für persönliche politische Aktivitäten (d. h. Spenden an einen Kandidaten oder eine Partei) erwarten oder verlangen;
- die vorherige Genehmigung des Legal & Compliance Office einholen, wenn sie für ein Amt kandidieren oder für ein Amt ernannt oder gewählt werden;
- Kontaktaufnahme mit Gesetzgebern im Namen des Unternehmens oder Lobbying-Aktivitäten bei Gesetzgebern für die Interessen des Unternehmens ohne ausdrückliche vorherige Genehmigung durch das Legal & Compliance Office vermeiden.

## Schutz und Einsatz von Unternehmenseigentum

Die Unternehmensrichtlinien verpflichten alle Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder dazu, das Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch zu schützen. Das Eigentum des Unternehmens darf ausschließlich für legitime Geschäftszwecke eingesetzt werden.

Eigentum des Unternehmens umfasst Folgendes:

### Sachvermögen

Lagerbestand, Büroartikel, Computerhardware und -software, Werkzeuge, Geräte, Fahrzeuge und Bargeld.

Sachvermögen des Unternehmens dient zum Gebrauch durch die Mitarbeiter, um die Geschäftsziele des Unternehmens zu erreichen – nicht zur Selbstbedienung. Mitarbeiter sind nicht dazu berechtigt, Büroartikel für persönlichen Gebrauch zu entwenden, persönliche Post mit Unternehmensporto zu frankieren oder ein Unternehmensfahrzeug zum persönlichen Vorteil außerhalb der expliziten Richtlinien zu benutzen.

### Immaterielles Vermögen

Technisches Wissen und Fertigungskennnisse sowie Prozesse, Geschäftspläne, Finanzpläne, Marketingpläne sowie strategische Pläne für Produkte, Produktplanung mit externen Lieferanten oder Käufern

und verschiedene interne Datenbanken, Patente, Patentanmeldungen sowie urheberrechtlich geschütztes Material.

Informationen, Unternehmensdaten (Patente, Marken, Copyrights, Geschäftsgeheimnisse und Know-how) sowie innovative Ideen sind wertvolles immaterielles Vermögen von Sonoco, das entsprechend verwaltet und geschützt werden muss. Informationen über Übernahmen, Fusionen, Veräußerungen, Technologie, Wettbewerbsposition, Strategie, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Gehälter, Produktkosten, Geschäftsgeheimnisse usw. müssen vor Missbrauch und unberechtigter Offenlegung geschützt werden.

Als Mitarbeiter, Vorstand oder Aufsichtsrat ist es Ihnen untersagt, geschützte Unternehmensinformationen außer zu Geschäftszwecken des Unternehmens offen zu legen. Die Offenlegung von Informationen innerhalb des Unternehmens darf nur nach dem Need-to-Know-Prinzip erfolgen. Durch Ihre Anstellung im Unternehmen haben Sie sich dazu verpflichtet, die geschützten Unternehmensdaten nicht offen zu legen oder zu missbrauchen, solange Sie angestellt sind, aber auch nachdem Sie das Unternehmen verlassen haben, gleichgültig aus welchem Grund.

### **Arbeitszeit der Mitarbeiter**

Das Unternehmen verlangt, dass sich die Mitarbeiter während der Arbeitszeit mit den zugewiesenen Verantwortlichkeiten beschäftigen und nicht mit persönlichen Angelegenheiten.

### **Zu berücksichtigen**

Jeder Mitarbeiter ist für den ordnungsgemäßen Einsatz, die Konservierung und den Schutz des Unternehmensvermögens verantwortlich, einschließlich dessen Sachvermögen, Werke, Geräte, Computerinformationen und -daten, Produktdesigns, Erfindungen und andere geschützte Geschäftsinformationen und technische Informationen.

Vorschriften von Sonoco und Gesetzesvorschriften sehen eine schwere Bestrafung von Diebstahl oder Missbrauch von Unternehmenseigentum vor. Mitarbeiter müssen besonders auf folgende Kategorien von Einschränkungen achten:

### **Vertrauliche oder geschützte Informationen**

Vertrauliche oder geschützte Informationen sind spezielle Informationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens – Produkte, Dienstleistungen, Technologie oder Wettbewerbsdaten – die Ihnen im Rahmen Ihrer Aufgaben bekannt wurden und deren Offenlegung ein Vorteil für die Mitbewerber oder ein Nachteil für das Unternehmen wäre.

Vertrauliche oder geschützte Informationen und andere interne Unternehmensinformationen sind wertvolle Ressourcen. Der Schutz dieser Informationen ist für das andauernde Wachstum und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens von entscheidender Bedeutung.

Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter entsprechende Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Vertraulichkeit dieser Arten von Informationen treffen. Mitarbeiter und frühere Mitarbeiter dürfen ohne entsprechende Genehmigung keine vertraulichen oder geschützten Informationen des Unternehmens Personen

gegenüber offenlegen, die nicht im Unternehmen angestellt sind.

### **Geldmittel des Unternehmens**

Jeder Mitarbeiter ist für die ordnungsgemäße Verwendung von Geldmitteln des Unternehmens verantwortlich, einschließlich genauer Buchführung in den Geschäftsberichten des Unternehmens. Im Namen des Unternehmens dürfen keine Zahlungen an Lieferanten oder Mitarbeiter getätigt oder genehmigt werden, wenn beabsichtigt ist, dass ein Teil einer solchen Zahlung für einen anderen Zweck benutzt wird, als in den zugehörigen Zahlungsbelegen vermerkt.

Jeder Mitarbeiter haftet persönlich für die Geldmittel von Sonoco, die ihm anvertraut wurden – Kreditkarten und Wertkarten, Belege, Bargeld, Schecks usw. – und muss sicherstellen, dass das Unternehmen dafür entsprechenden Wert erhält. Alle Kosten für Geschäftsreisen und Unterhaltung müssen gemäß den Sonoco-Richtlinien für Geschäftsreisen und Unterhaltung belegt und dokumentiert werden. Falls Geldmittel unsachgemäß oder auf illegale Weise entfernt werden, wird Sonoco entsprechende Disziplinarmaßnahmen treffen und evtl. die maßgeblichen Behörden verständigen.

Das Unternehmen sieht keine Geldmittel oder Vermögen für illegale oder unangemessene Zwecke vor.

### **Datenschutz**

Der Schutz der Privatsphäre und der Sicherheit personenbezogener Daten ist ein weltweit wachsendes Anliegen. Viele Länder sind dabei, Datenschutzgesetze zu erlassen oder zu verschärfen, die die Verwendung personenbezogener Daten regeln und Verstöße zur Rechenschaft ziehen. Sonoco verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich der Gesetze über die grenzüberschreitende Übertragung bestimmter personenbezogener Daten. Ebenso respektiert Sonoco die Privatsphäre der von seinen Kunden, Lieferanten und Drittgeschäftspartnern erhaltenen Informationen und verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten unter Einhaltung aller geltenden Datenschutzgesetze und Unternehmensrichtlinien.

Weitere Informationen über das Engagement von Sonoco für den Datenschutz und darüber, welche Arten von Informationen nach den geltenden lokalen Gesetzen als personenbezogen oder sensibel gelten, finden Sie in unserer [globalen Datenschutzrichtlinie](#).

### **Interne Informationen und Insider-Handel**

Interne Informationen sind Informationen, die für einen vernünftigen Investor bei der Entscheidung, ob eine Aktie gekauft, verkauft oder gehalten werden soll, von Bedeutung sind.

Insider-Handel bedeutet die Nutzung von vertraulichen, wichtigen und nicht-öffentlichen Informationen über Sonoco und seine Kunden, Lieferanten oder Mitbewerber, um einen unfairen Vorteil beim Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren zu erhalten.

Informationen werden als wichtig eingestuft, wenn eine substantielle Wahrscheinlichkeit besteht, dass ein

vernünftiger Investor diese bei der Entscheidung, Aktien von Sonoco oder Sonoco-Geschäftspartnern zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten als wichtig erachtet.

Da Aktien und andere Wertpapiere von Sonoco in öffentlichem Besitz sind und öffentlich gehandelt werden, ist das Unternehmen gesetzlich verpflichtet, Informationen, die einen wesentlichen Einfluss auf unseren Aktienmarkt haben, unverzüglich, vollständig und fair zu veröffentlichen.

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder, die wichtige, nicht-öffentliche Informationen (mögliche Fusionen, Ankäufe oder Veräußerungen, tatsächliche oder geschätzte Geschäftsergebnisse, Erhöhung/Verringerung der Dividenden, Aktiendividenden oder -teilungen, Akquisitionen oder Verlust wichtiger Verträge, neue Produktentwicklungen, wesentlicher Rechtsstreit, wichtige Änderungen der Geschäftsstrategien usw.) über das Unternehmen und dessen Geschäftspartner haben, dürfen an keinen Transaktionen mit Aktien oder Obligationen des Unternehmens oder der Geschäftspartner teilnehmen, wenn sie Informationen über diese haben, die noch nicht öffentlich zugänglich sind. Sie dürfen diese Informationen ohne entsprechende Berechtigung auch nicht an Dritte inner- oder außerhalb des Unternehmens weitergeben.

Mitarbeiter des Unternehmens, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder, die wichtige, nicht-öffentliche Informationen kennen und diese auf Grund ihrer Stellung zum eigenen Vorteil nutzen, zwecks Profitmaximierung oder Verlustminimierung auf Kosten von weniger informierten Investoren, können straf- und zivilrechtlich haftbar gemacht werden, wobei hohe Geldstrafen und/oder Freiheitsentzug verhängt werden kann.

### **Zu berücksichtigen**

Wenn als Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder tätige Personen verbotenerweise wichtige Informationen für persönliche Vorteile nutzen, können diese zivil- oder strafrechtlich verfolgt werden; dasselbe gilt für die Weitergabe von wichtigen Informationen an Dritte, einschließlich Familienmitglieder und Freunde, die persönlichen Nutzen aus der Kenntnis und Verwendung wichtiger, nicht-öffentlicher Informationen ziehen können.

Drei einfache Regeln helfen Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern, sich hinsichtlich wichtigen, nicht-öffentlichen Informationen zu schützen: (1) keine wichtigen, nicht-öffentlichen Informationen für persönlichen Nutzen heranziehen; (2) solche Informationen nicht an Dritte weitergeben, die diese Informationen nicht benötigen, und (3) mindestens einen Geschäftstag warten, nachdem diese nicht-öffentlichen Informationen über eine Pressemitteilung oder ähnliche Ankündigung der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden, bevor Aktien von Sonoco oder Sonoco-Geschäftspartnern gehandelt werden. Sonoco kann auch zusätzliche Handelsbeschränkungen für Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte verhängen.

Insider-Handel ist unethisch und illegal. Weitere Informationen über Wertpapiergesetze und Insider-Handel sind vom Sonoco Legal & Compliance Office erhältlich.

## Internet-Zugang, elektronische Dokumente und elektronische Kommunikation

Vielen Mitarbeitern von Sonoco werden zwecks Vereinfachung der geschäftlichen Kommunikation und Sammlung von Geschäftsdaten Internet-Zugang und E-Mail-Ressourcen zur Verfügung gestellt. Diese elektronischen Ressourcen sind Eigentum von Sonoco und ausschließlich für die geschäftliche Nutzung bestimmt. Eine gelegentliche private Nutzung ist akzeptabel, sofern diese nicht die Arbeitsleistung beeinträchtigt. Informationen können in Form von Text, Audio (Sprachmeldungen), Bildern, Videos, Posts in Gesellschaftsmedien oder anderen Formaten gesendet und empfangen werden. Im Folgenden können sich die Begriffe „Dokument“ oder „Material“ auf beliebige dieser Formate beziehen. Elektronische Kommunikation umfasst E-Mail, Gesellschaftsmedien (Facebook, Instagram, X usw.), SMS und Direktnachrichten (P2P).

### Zu berücksichtigen

Im Folgenden werden einige spezifische Bedenken hinsichtlich Unternehmenskommunikation und elektronischer Kommunikation und Internet-Zugang im Unternehmen aufgeführt:

#### Elektronische Kommunikation

Das unternehmenseigene elektronische Kommunikationssystem ist nicht privater Natur. Alles, was über das Kommunikationssystem des Unternehmens versandt oder empfangen wird, kann von dazu befugten Führungskräften des Unternehmens einer Prüfung unterzogen werden. Die Kommunikationssysteme, alle Nachrichten und deren Inhalt sind Eigentum des Unternehmens. Das Senden oder Empfangen von Nachrichten mit anstößigen Inhalten ist strengstens untersagt. Das Senden von Kettenbriefen und „Werbepost“ (Spam) ist ebenso untersagt.

#### Internet-Zugang

Die Nutzung des Internet-Zugangs oder anderer Daten- und Sprachnetze des Unternehmens für den Zugriff auf anstößiges Material ist untersagt. Das umfasst anstößiges Material, diffamierendes Material, sexuell explizites Material und anderes Material, das von anderen Personen als anstößig eingestuft werden könnte.

Darüber hinaus ist es untersagt, den unternehmenseigenen Internet-Zugang für gesetzwidrige Zwecke oder zur persönlichen Bereicherung zu nutzen.

Vertrauliche oder eigentumsrechtlich geschützte Informationen von Sonoco dürfen nicht über ungesicherte öffentliche Netze übertragen werden. Dazu gehört auch das Internet, wenn es ohne ausreichende Datenschutzmaßnahmen benutzt wird. Mitarbeiter müssen sich von der Abteilung Information Services des Unternehmens beraten lassen, bevor vertrauliche Informationen über ein ungesichertes öffentliches Netz übertragen werden.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Richtlinien des Unternehmens bzgl. der Nutzung elektronischer Ressourcen befolgen. Ausführlichere Informationen zu diesen Richtlinien finden Sie in der [Richtlinie zur akzeptablen Nutzung und Überwachung](#) von Sonoco.

## Antitrust (Kartellgesetze)

Antitrust- bzw. Kartellgesetze sollen Geschäftsaktivitäten verhindern, die den Wettbewerb einschränken, damit Unternehmen offen, frei und chancengleich am Wettbewerb teilhaben können. Derartige Gesetze gibt es in allen Ländern, in denen Sonoco Geschäfte tätigt. Diese Satzung verbietet den Abschluss von Vereinbarungen, Absprachen oder Gesprächen mit unseren Wettbewerbern über: Preise oder Rabatte; Verkaufsbedingungen, einschließlich Kreditbedingungen; Gewinne, Gewinnspannen oder Kosten; Vergütung oder Rekrutierung von Mitarbeitern; Aufteilung des Marktes; Gebote oder die Absicht zu bieten; Kapazitätserweiterung oder Erschließung neuer Märkte; Auswahl, Ablehnung oder Kündigung von Kunden oder Kundengruppen; Absatzgebiete oder Märkte; Austausch von Wettbewerbsinformationen; oder jede andere Angelegenheit, die mit der völligen Handlungsfreiheit und Unabhängigkeit des Unternehmens bei der Ausübung seiner Geschäfte unvereinbar ist

Sonoco untersagt strikt alle formellen oder informellen Vereinbarungen oder Absprachen mit Mitbewerbern, die auf die Einflussnahme auf Preise, Geschäftsbedingungen, Produktionsvolumen, Produktionsbeschränkungen, Marktabsprachen oder Qualitätsminderungen abzielen.

Alle Mitarbeiter, leitende Angestellten und Vorstandsmitglieder von Sonoco sind zur Beachtung der Kartellgesetze der USA sowie aller Länder, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, verpflichtet. Bei der Nichteinhaltung von US- oder internationalen Kartellgesetzen werden strikte Disziplinarmaßnahmen gegen

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder eingeleitet, einschließlich Kündigung, sofern dies angemessen ist. Strafrechtliche (hohe Geldbußen und/oder Freiheitsentzug) und zivilrechtliche (Zahlung der dreifachen Schadenshöhe an verletzte Partei und/oder Verfügungen) Strafen können gegen Sonoco sowie gegen einzelne Mitarbeiter verhängt werden, wenn gegen Kartellgesetze verstoßen wurde.

Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vorstandsmitgliedern ist es strikt untersagt, Informationen über Produktionsplanung, Vertrieb und Preisgestaltung, Verkaufsbedingungen, Qualitätsminderungen, Produktionsvolumina und/oder -minderungen, Interaktionen mit Kunden, Marktanteile oder andere Verstöße gegen die Kartellgesetze mit Mitbewerbern und potenziellen Wettbewerbern auszutauschen.

Sonoco beabsichtigt Geschäfte durch ausgezeichnete Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen zu verkaufen. Wir werden unsere Geschäfte, egal wo wir sind, auf legale und ethische Weise tätigen.

### Zu berücksichtigen

Während alle Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder die Kartellgesetze bei allen ihren Handlungen beachten müssen, muss besonderes Augenmerk auf die Mitgliedschaft in Industrievereinigungen oder Wirtschaftsverbänden sowie auf den Besuch von Versammlungen gelegt werden, bei denen auch Mitbewerber anwesend sind.

### Wirtschaftsverbände

Wirtschaftsverbände verfolgen hilfreiche und legitime Geschäftsfunktionen und können von den Mitgliedern einer Industriebranche unter geeigneten Bedingungen unterstützt werden. Mitarbeiter müssen darauf achten, dass

Versammlungen von Wirtschaftsverbänden auch zu informellen Besprechungen unter Mitbewerbern führen können. Besonders bei diesen Gesprächen besteht das Risiko unangemessener Verhaltensweisen, speziell wenn nach diesen Versammlungen von Sonoco oder dessen Wettbewerbern Maßnahmen getroffen werden, die auf betrügerische Absprachen zurückschließen lassen.

Mitarbeitern ist es untersagt im Namen des Unternehmens Wirtschaftsverbänden beizutreten, es sei denn der Abteilungsleiter und die Abteilung Corporate Communications haben bestimmt, dass der Verband einen wichtigen und angemessenen Geschäftszweck verfolgt und dass die Rechtsabteilung alle Aktivitäten dieses Verbands in ausreichendem Ausmaß überwacht.

Mitarbeiter müssen ihre Mitgliedschaft in Wirtschaftsverbänden regelmäßig gemeinsam mit ihren Vorgesetzten prüfen, um deren anhaltenden Wert zu bestimmen.

## **Versammlungen**

Die Teilnahme an Versammlungen, bei denen Mitbewerber zugegen sind, kann zu Interessenkonflikten führen. Solche Versammlungen sollten vermieden werden, es sei denn sie wurden vorher vom Abteilungsleiter ausdrücklich gebilligt. Diese Billigung kann allgemeiner (regelmäßige Versammlungen, wie Komitees von Wirtschaftsverbänden, Forschungsgruppen usw.) oder spezifischer Natur sein.

Um das Risiko von Verstößen gegen die Kartellgesetze zu minimieren, müssen die folgenden Richtlinien bei der Vorbereitung und Teilnahme an Versammlungen mit Mitbewerbern befolgt werden:

1. Bei einer Versammlung sollte die Benutzung eines Besprechungsprogramms dringlich angeraten werden; dieses muss vor der Versammlung geprüft werden, um Themen zu identifizieren, die kartellrechtliche Risiken erzeugen und es kann angefordert werden, die fraglichen Punkte des Besprechungsprogramms nicht zu diskutieren.
2. Bei einer Versammlung sollten die Teilnehmer aufgefordert werden, der Tagesordnung zu folgen, es sollte eine Mitschrift geführt werden und die Besprechung von heiklen Themen wie Preise, Produktentwicklung oder Marketing-Strategien sollte vermieden werden. Falls unangemessene Punkte besprochen werden, sollten Sie darum bitten, diese nicht zu diskutieren. Falls die Anforderung abgelehnt wird, sollten Sie die Versammlung verlassen und dies in den Mitschriften dokumentieren lassen.
3. Nach der Versammlung müssen Sie die Mitschriften auf alle Bezugnahmen prüfen, die als Beleg einer illegalen Vereinbarung ausgelegt werden können. Achten Sie beispielsweise auf die Begriffe „vereinbaren“, „Konsens“ oder „Absprache“. Solche Begriffe können leicht missdeutet werden.

Weitere Einzelheiten über die Einhaltung der Kartellgesetze finden Sie im Richtlinie zur Einhaltung der amerikanischen Kartellgesetze (Policy for Compliance with Antitrust Laws) von Sonoco unter: [Dokumente & Charters](#).

## **Einhaltung von Handelsbeschränkungen**

Als globales Unternehmen unterliegt Sonoco den Gesetzen und Vorschriften zahlreicher Gerichtsbarkeiten auf der gesamten Welt. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Gesetze einhalten, die am Ort ihrer Geschäftstätigkeit gelten. Von Zeit zu Zeit erlassen Regierungen Handelsbeschränkungen, die die Geschäftstätigkeit mit bestimmten Ländern oder Parteien einschränken und die den Import und Export von Waren über Landesgrenzen beeinflussen. Sonoco hält alle Handelsbeschränkungen ein, die für unsere Geschäftstätigkeit gelten. Und wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass diese die notwendigen Vorkehrungen treffen, damit das Unternehmen keine Geschäfte mit unzulässigen Parteien abwickelt und damit keine geltenden Handelsbeschränkungen verletzt werden.

### **Zu berücksichtigen**

Um die Einhaltung dieser nationalen und internationalen Gesetze und Bestimmungen zu gewährleisten, müssen sich Mitarbeiter an folgende Regeln halten:

- Die Geschäftstätigkeit nicht auf Länder ausdehnen, in denen Sonoco noch nicht tätig war, ohne dies erst mit der Unternehmensleitung oder dem Legal & Compliance Office von Sonoco zu besprechen;
- Bei Geschäften mit Ländern, die in Konflikte verwickelt sind oder die internationalen Sanktionen unterliegen, sich darüber bewusst sein;
- Alle Vorschriften und Handelsvereinbarungen einhalten, die die Lieferung von Produkten und Dienstleistungen von Sonoco in das Zielland regeln;
- Bei der Angabe von Informationen an Personen, die zur Abwicklung von Export- oder Importtransaktionen bestellt wurden, exakt sein; Sich bei landesübergreifenden Geschäften von der Unternehmensleitung oder dem Legal & Compliance Office von Sonoco beraten lassen.

Die Gesetze in diesem Bereich können kompliziert sein und sich häufig ändern. Wenn Sie Bedenken bezüglich einer Handelstätigkeit des Unternehmens haben, lassen Sie sich von der Unternehmensleitung oder dem Legal & Compliance Office von Sonoco beraten.

## **Anti-Bestechung und Anti-Korruption**

Sonoco verfügt über eine Richtlinie zu Gesetzen zur Verhinderung von Schmiergeldzahlungen und Korruption und zum US Foreign Corrupt Practices Act, die die kategorische Ablehnung illegaler und unethischer Zahlungen ergänzt und klärt. Dies ist in diesem Abschnitt genauer beschrieben. Dieser Abschnitt sollte gemeinsam mit der *Richtlinie zu Gesetzen zur Verhinderung von Schmiergeldzahlungen und Korruption und dem US Foreign Corrupt Practices Act* gelesen werden.

### **Gesetzwidrige Zahlungen an Staats- bzw. Regierungsbeamte**

Sonoco bietet, genehmigt oder leistet keine gesetzwidrigen Zahlungen oder vergibt keine Wertgegenstände (direkt oder indirekt) an Staats- und Regierungsbeamte, politische Parteien oder Kandidaten für politische Ämter in der Absicht, die Ausübung ihrer offiziellen Pflichten zu beeinflussen, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten oder einen anderen unzulässigen Geschäftsvorteil für das Unternehmen zu erzielen. Der Begriff „ausländischer Amtsträger“ ist im FCPA breit definiert. Dabei handelt es sich um einen Mitarbeiter oder eine

Person, die in offizieller Funktion im Namen einer Nicht-US-Regierung oder einer Behörde oder einer benannten öffentlichen internationalen Organisation handelt.

Zu ausländischen Amtsträgern gehören auch Direktoren und Mitarbeiter von Unternehmen, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle von nichtamerikanischen Regierungen befinden, wie beispielsweise staatliche Erdölunternehmen. Die grundlegenden FCPA-Verbote gelten auch für beliebige nichtamerikanische politische Parteien, Parteifunktionäre oder Kandidaten für ein politisches Amt.

Von den Mitarbeitern von Sonoco wird erwartet, dass sie mit angemessener Sorgfalt überprüfen und sicherstellen, dass weder Mitarbeiter noch Vertriebsbeauftragte von Sonoco derartige unzulässige oder gesetzwidrige Zahlungen leisten. Das Unternehmen hat eine eigene Due-Diligence-Richtlinie für unabhängige Dienstleister („TPI“) dargelegt, um herauszustellen, dass Sonoco und seine unabhängigen Dienstleister ihre Aktivitäten ethisch und gemäß aller anwendbaren Gesetze und Bestimmungen ausführen. Sonoco wird keine Aktivitäten, die auf direktem Wege unzulässig sind, über einen unabhängigen Dienstleister abwickeln, da Sonoco für die Aktivitäten seiner unabhängigen Dienstleister verantwortlich sein kann. Die ethische Abwicklung der Geschäftstätigkeit ist einer der Grundwerte des Unternehmens und das Unternehmen bekennt sich voll zu gerechten und ehrlichen Geschäftspraktiken an allen Standorten, an denen es tätig ist.

Das Unternehmen verbietet Gefälligkeitszahlungen (auch bekannt als „Beschleunigungs-“ oder „Schmiergeld“-Zahlungen), außer unter seltenen Umständen. Jeder Vorschlag zur Leistung einer Gefälligkeitszahlung muss im Voraus vom Legal & Compliance Office genehmigt werden. Die Genehmigung des Legal & Compliance Office wird nur in Fällen erteilt, in denen die Zahlung nach allen anwendbaren Gesetzen legal wäre. Ebenso müssen Auftragnehmer alle anwendbaren Gesetze einhalten und sind im Rahmen der Ausführung von Arbeiten für das Unternehmen nicht dazu berechtigt, Gefälligkeitszahlungen zu tätigen, wenn dies durch anwendbares Recht verboten ist.

Das Unternehmensverbot für Gefälligkeitszahlungen gilt nicht für Zahlungen, die angesichts Bedrohungen der Gesundheit oder Sicherheit eines Mitarbeiters getätigt werden. Eine Zahlungsforderung eines Amtsträgers begleitet von einer physischen Drohung ist Erpressung, und in diesem Fall wäre die Zahlung keine Gefälligkeitszahlung. Gleichwohl muss eine solche Zahlung sobald wie möglich dem Management und Legal & Compliance Office oder über die Hotline für Geschäftsverhalten gemeldet werden.

### **Kommerzielle Bestechung oder „Business-to-Business-Bestechung“**

Bestechung und unzulässige Zahlungen können auch in Situationen auftreten, an denen kein Amtsträger beteiligt ist. Der Austausch von angemessenen Geschenken und Unterhaltungsangeboten ist oft ein Mittel zum Aufbau unserer Geschäftsbeziehungen. Wir müssen jedoch Geschäfte mit Kunden, Lieferanten und Regierungsbehörden (einschließlich der Regierungen der USA und anderer Länder) tätigen, ohne Bestechungsgelder zu gewähren oder anzunehmen, einschließlich (aber nicht beschränkt auf) kommerzielle Bestechung und Schmiergelder.

- Kommerzielle Bestechung liegt vor, wenn einem aktuellen oder potenziellen Geschäftspartner etwas von Wert in der Absicht gegeben wird, auf unzulässige Weise Geschäfte zu machen oder eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen.
- Schmiergelder sind Vereinbarungen, einer anderen Partei einen Geldbetrag als Gegenleistung für die

Durchführung oder Vermittlung eines Geschäfts zukommen zu lassen.

Sonoco verbietet die Beteiligung an kommerzieller Bestechung und Schmiergeldern oder auch nur den Anschein davon in allen unseren Geschäftsbeziehungen. Selbst an Orten, an denen solche Aktivitäten technisch gesehen nicht illegal sind, sind sie nach unserer Unternehmensrichtlinie absolut verboten. Außerdem dürfen wir nur mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die den Ruf der Integrität haben, und müssen alle Anzeichen melden, die darauf hindeuten, dass ein Vertreter unethisch ist oder Bestechungsgelder zahlen könnte.

Unternehmensrichtlinien über die Vergabe und Entgegennahme von Geschenken (siehe Interessenkonflikte) gelten in allen Ländern, in denen Sonoco Geschäfte abwickelt.

Bei Fragen zu einer bestimmten Art von Zahlung wenden Sie sich an das Legal & Compliance Office von Sonoco.

## **Ordnungsgemäße Buchführungsverfahren**

Alle Finanztransaktionen, Buchführungsaufzeichnungen, Umsatzberichte, Ausgabenaufstellungen, Terminaufzeichnungen und andere Unterlagen des Unternehmens müssen präzise und deutlich das Ereignis oder die Transaktion wiedergeben. Alle Mitarbeiter, die an der Vorbereitung solcher Dokumente mitarbeiten, müssen diese mit Aufrichtigkeit, Vollständigkeit und Exaktheit ausstellen. Für Geschäftsangelegenheiten in den USA und auf internationaler Ebene gelten die gleichen Richtlinien. Die Finanzaufzeichnungen des Unternehmens müssen gängigen Buchführungsprinzipien entsprechen. In den Büchern oder Aufzeichnungen von Sonoco werden keine Einträge mit der Absicht vorgenommen, die Art und Weise einer Transaktion zu verbergen oder zu verschleiern. Darüber hinaus wird es keine nicht ausgewiesenen oder außerbilanziellen Positionen geben, egal zu welchem Zweck.

## **Betrug**

Es ist niemals akzeptabel, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die mit Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Erpressung oder Veruntreuung von Eigentum verbunden sind, ganz gleich, wie klein unsere Rolle ist. Wir beteiligen uns jedes Mal an Betrug, wenn wir Informationen in den Aufzeichnungen von Sonoco entweder zu unserem Vorteil oder auf Anweisung anderer verheimlichen, verändern, fälschen oder weglassen. Mitarbeiter müssen sich weigern, sich an fragwürdigen Aktivitäten zu beteiligen, und sind verpflichtet, alle bekannten oder verdächtigen Aktivitäten ihrem Vorgesetzten, dem zuständigen HR-Geschäftspartner, dem Legal & Compliance Office oder über die Hotline für Geschäftsverhalten zu melden.

Sonoco ist sich bewusst, dass der Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt eine solide Geschäftspraxis ist, die Ressourcen schont und Mitarbeiter, Kunden, die Öffentlichkeit und die Umwelt schützt. Um die Richtlinie umzusetzen, werden das Unternehmen und seine Mitarbeiter:

- Verpflichten Sie sich, die Geschäfte des Unternehmens in Übereinstimmung mit allen behördlichen Anforderungen und den Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und -richtlinien des Unternehmens zu betreiben.
- Stärken Sie die proaktive Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitskultur des Unternehmens, indem Sie das Bewusstsein und das Wissen auf allen Ebenen der Mitarbeiter erhöhen und sich für den Schutz und

das Wohlbefinden jedes Mitarbeiters einsetzen.

- Förderung der Vermeidung von Umweltverschmutzung mit Schwerpunkt auf der Reduzierung der Quellen und der Ressourcenschonung und Einbeziehung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten in die Kriterien, nach denen Projekte, Produkte, Prozesse und Einkäufe bewertet werden.
- Verlangen Sie von jedem Mitarbeiter, dass er die Verantwortung für die Umweltbelange des Unternehmens und die Gesundheits- und Sicherheitsleistung sowie die Sicherheit von sich selbst und anderen Mitarbeitern übernimmt.
- Bewerten Sie die Leistung und Programme in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit und verpflichten Sie sich zu kontinuierlicher Verbesserung im Hinblick auf das angestrebte Ziel von null Unfällen und minimalen Umweltauswirkungen.

## Umweltgesetze

Sonoco engagiert sich für den Umweltschutz. Als einer der weltgrößten Recycler von Faserstoff zeigt Sonoco Geschichte unseren Respekt für die Umwelt sowie den Bedarf und die Bedenken der Kommunen, in denen wir leben und arbeiten. Wir alle müssen danach streben, das Abfallaufkommen auf ein Minimum zu beschränken, sparsam mit Energie und anderen natürlichen Ressourcen umzugehen und das Recycling und die Wiederverwendung zu fördern. Es gibt zahlreiche Umweltschutzgesetze, die das Unternehmen strikt einhalten muss, besonders hinsichtlich der Messung, Aufzeichnung oder Meldung von Abfluss und Emissionen in die Umwelt und die Handhabung von Sonderabfall. Mitarbeiter, deren Arbeitsbereiche durch Umweltgesetze beeinflusst werden, müssen mit diesen Gesetzen vertraut sein; sie müssen an Programmen zur Einhaltung dieser Gesetze aktiv teilnehmen und etwaige Verstöße unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder dem Legal & Compliance Office melden.

## Medienkontakt und Kommunikation

Die Medien, einschließlich Tageszeitungen, Zeitschriften, Fernsehen und Radio, sind einflussreiche Hilfsmittel. Um Missverständnisse oder Ungenauigkeiten zu vermeiden und eine einheitliche Botschaft sicherzustellen, müssen alle Medienanfragen über die Abteilung Corporate Communications abgewickelt werden. Bei Erhalt einer Medienanfrage sollte der Vice President der Abteilung Investor Relations und Corporate Affairs oder der Direktor der Abteilung Corporate Communications verständigt werden.

## Copyrights

Das Unternehmen ist laut eigener Richtlinien und gesetzlich dazu verpflichtet, die Urheberrechte Dritter anzuerkennen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder dürfen durch das Urheberrecht geschützte, gedruckte Arbeiten ohne Genehmigung des Verfassers/Herausgebers/Eigentümers nicht reproduzieren, fotokopieren oder elektronisch verbreiten. Die Reproduktion von geschütztem Eigentum ohne Genehmigung des

Verfassers/Herausgebers/Eigentümers gefährdet den Wert dieses Eigentums und bringt den Mitarbeiter, Vorstand oder Aufsichtsrat sowie das Unternehmen in Gefahr eines Gerichtsverfahrens wegen

Rechtsverletzung.

## Compliance-Schulungen

Die Mitarbeiter müssen in regelmäßigen Abständen Schulungsprogramme für ihr Geschäftsverhalten absolvieren und eine unterschriebene Bescheinigung vorlegen, um zu bestätigen, dass sie diese Standards weiterhin verstehen und einhalten.

## Durchsetzung

Das Legal & Compliance Office von Sonoco ist für die Einhaltung der Richtlinie verantwortlich und überprüft die Richtlinie jährlich. Alle wesentlichen Änderungen der Richtlinie werden den Mitarbeitern von Sonoco und relevanten Dritten rechtzeitig mitgeteilt. Das Management stellt sicher, dass das Sonoco-Personal bei Bedarf eine angemessene Schulung erhält.

Die Mitarbeiter werden ermutigt, Verstöße gegen diese Richtlinie ihrem Vorgesetzten oder dem Legal & Compliance Office von Sonoco in [complianceoffice@sonoco.com](mailto:complianceoffice@sonoco.com) zu melden. Mitarbeiter, bei denen festgestellt wird, dass sie gegen diese Richtlinie verstoßen, können mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und/oder zusätzlichen Sanktionen gemäß geltendem Recht belegt

## Vorbringung von Fragen und Äußerung von Bedenken

Bei Fragen oder Zweifel in Bezug auf richtiges Geschäftsverhalten können Sie zwei wichtige Schritte ergreifen, um zu gewährleisten, dass Sonocos schriftlich niedergelegte Verpflichtung zu ethischem und gesetzestreuem Geschäftsverhalten in die Praxis umgesetzt wird.

### Wenden Sie sich mit Fragen über richtiges Geschäftsverhalten an Ihren Vorgesetzten

Alle Manager führen eine Politik der offenen Tür für Mitarbeiter mit Fragen bzgl. korrektem Geschäftsverhalten. Sie werden aufgefordert, ethische Fragen über Fakten zu stellen – und nicht umgekehrt, damit die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können. Zögern Sie nicht, mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen, falls Sie Fragen über Geschäftsverhalten haben, auch wenn diese noch so belanglos oder unwichtig erscheinen mögen.

### Pflicht zur Meldung von Verstößen

Sonoco erwartet, dass jeder Mitarbeiter, der von einem Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift oder gegen die Geschäftspraktiken von Sonoco Kenntnis erlangt oder glaubt, dass ein Verstoß in der Zukunft stattfinden könnte, die Angelegenheit über die entsprechenden Kanäle meldet. Wenn ein Mitarbeiter, ein Vorstandsmitglied oder ein leitender Angestellter Kenntnis von einem tatsächlichen oder potenziellen Verstoß hat und diesen nicht meldet, kann dies zu Disziplinarmaßnahmen führen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können. Verstöße können auf mehrere Weisen gemeldet werden:

- An Ihren Vorgesetzten oder ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung, mit dem Sie vertrauensvoll umgehen können;
- An Ihre benannten HR-Geschäftspartner;
- An das Legal & Compliance Office;

- Über die Hotline für Geschäftsverhalten, die rund um die Uhr, sieben Tage pro Woche unabhängig betrieben wird. Ein Interview-Spezialist wird Ihr Anliegen dokumentieren, Ihnen eine Referenznummer zuweisen und das Anliegen an das Unternehmen weiterleiten.

Es ist wichtig, dass Ihr Bericht ausreichend spezifische Informationen enthält, um eine objektive Untersuchung einzuleiten.

Alle Untersuchungen in Bezug auf mutmaßliche unethische oder illegale Maßnahmen werden auf kompetente und faire Weise mit gleichem Respekt für die Rechte von Personen und die Zielsetzungen des Unternehmens abgewickelt. Sollte festgestellt werden, dass ein Mitarbeiter gegen die Bestimmungen für das Geschäftsverhalten von Sonoco verstößt, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die bis zur Kündigung reichen können.

Um zu gewährleisten, dass der Melder vor Repressalien geschützt ist, wird auf Anforderung Anonymität in dem Ausmaß respektiert, dass dadurch die Rechte anderer Mitarbeiter nicht verletzt werden oder die Durchführung einer ordnungsgemäßen Untersuchung nicht verhindert wird. Alle Versuche von Repressalien gegen den Melder werden schwer bestraft.

## Kontaktinformationen

### Legal & Compliance Office

1 North Second Street

Hartsville, SC 29550

E-Mail: [complianceoffice@sonoco.com](mailto:complianceoffice@sonoco.com)

### Hotline für Geschäftsverhalten

1. Für die Online-Meldung: <https://sonoco.ethicspoint.com>



2. Für die Meldung über ein Mobilgerät:
3. Für die Meldung per Telefon/Festnetz:

Land	Telefonnummer	Sprachen
<b>Brazilien</b>	0800 724 8369	Portugiesisch und Englisch
<b>Belgien</b>	0800 27 155	Niederländisch, Französisch, Deutsch und Englisch
<b>China</b>	400 120 4128	Mandarin, Kantonesisch und Englisch
<b>Frankreich</b>	0805 11 2551	Französisch und Englisch
<b>Deutschland</b>	0800 1818959	Deutsch und Englisch
<b>Ungarn</b>	06 80 080 931	Ungarisch und Englisch
<b>Indonesien</b>	007-803-321-2111	Indonesisch und Englisch
<b>Italien</b>	800725930	Italienisch und Englisch
<b>Malaysien</b>	1-800-81-3809	Malaiisch und Englisch
<b>Mexiko</b>	800 681 6923	Spanisch und Englisch
<b>Marokko</b>	0530-917648	Französisch, Arabisch und Englisch
<b>Polen</b>	0-0-800-141-0319	Polnisch und Englisch
<b>Spanien</b>	900751981	Spanisch und Englisch
<b>Turkei</b>	0080049240880197	Türkisch und Englisch
<b>Vereinigtes Königreich</b>	0800 069 8772	Englisch
<b>Vereinigte Staaten / Kanada</b> (Einschließlich Puerto Rico)	844-705-9179	Englisch und Spanisch
<b>Alle anderen Standorte</b> (Bitte Sie den örtlichen Telefonanbieter, einen Reverse-Charge-Anruf in die Vereinigten Staaten zu tätigen.)	1-770-729-7057	Englisch

Alle Möglichkeiten gewähren Ihnen Anonymität. Dieser Melde-Service ist rund um die Uhr und sieben Tage pro Woche erreichbar.

## Repressalien

Jeder Mitarbeiter von Sonoco, der in gutem Glauben einen eventuellen Verstoß gegen die Gesetze oder Unternehmensrichtlinien meldet, ist vor Repressalien geschützt. Es stellt einen Verstoß gegen die Richtlinien für das Geschäftsverhalten von Sonoco dar, wenn jemand belästigt wird, weil er Bedenken bezüglich eines bekannten oder vermuteten Verstoßes äußert. Jeder, der gegen einen Mitarbeiter, einen leitenden Angestellten oder ein Vorstandsmitglied Vergeltungsmaßnahmen ergreift, weil dieser/diese in gutem Glauben ein Problem gemäß diesen Richtlinien für das Geschäftsverhalten angesprochen hat, wird disziplinarisch belangt, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn ein Mitarbeiter sich aufgrund seiner Meldung Repressalien ausgesetzt fühlt, sollte er sich umgehend an das Legal & Compliance Office wenden.

## Verzicht

Nur der Aufsichtsrat des Unternehmens kann für einen Vorstand, Geschäftsführer oder leitenden Angestellten einen Verzicht auf die Anwendung dieser Richtlinien für das Geschäftsverhalten beschließen. Die Gründe für einen derartigen Verzicht werden in der Mitschrift der Aufsichtsratssitzung, in der dieser geprüft und gewährt wird, dokumentiert. Solche Verzichtserklärungen müssen den Aktionären des Unternehmens unverzüglich bekannt gemacht werden.

## Weitere Ressourcen

Außerdem sind die folgenden Ressourcen verfügbar:

**Sonocos elektronische Dokumentenbibliothek** Viele der Handbücher und Richtlinien des Unternehmens sind über das interne [SIMON-Portal](#).

### Business Ethics Website

Besuchen Sie die Investor Relations Website, um Unterlagen über die Sonoco Geschäftsethik zu erhalten: [Dokumente & Charters](#).