

## DOCUMENTO A

### GREIF, INC.

# CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

Fecha de entrada en vigencia: 1 de febrero de 2004

Los directores, ejecutivos y empleados de Greif, Inc. y sus filiales ("Greif") tienen la responsabilidad de comportarse en forma ética y de actuar con honestidad e integridad. Greif está orgulloso de tener importantes antecedentes en cuanto a seguir los más altos estándares de conducta en los negocios. Este espíritu y estos estándares se resumen en nuestro nuevo Código de Conducta y Ética en los Negocios.<sup>1</sup>

#### **Darle prioridad a los objetivos de Greif por sobre los asuntos personales**

Los intereses personales de los directores, ejecutivos y empleados no deben influenciar o parecer influenciar las transacciones de Greif y los directores, ejecutivos y empleados deben tomar las decisiones solamente para el mejor interés de Greif. Un "conflicto de intereses" ocurre cuando una persona permite o aparentemente permite, la posibilidad de ganancias personales directas o indirectas para influenciar o interferir con su objetividad para realizar y optimizar las obligaciones y responsabilidades con la compañía. Incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede dañar su reputación o la de Greif.

Como consecuencia, ningún director, ejecutivo o empleado puede permitir que sus intereses privados interfieran o parezcan interferir de cualquier forma con los intereses de Greif. Cualquier posible conflicto de intereses se deberá informar inmediatamente al supervisor y será evaluado por el Presidente Ejecutivo o la persona que éste designe. Cualquier conflicto en el que esté involucrado el Presidente o un miembro de la Junta Directiva, deberá ser evaluado por la Junta Directiva o por quién designen. Todos los posibles conflictos serán evaluados por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva en forma trimestral.

A pesar de que no es práctico enumerar o especificar todas las acciones que pueden crear un conflicto, hay situaciones obvias que pueden tener como resultado un conflicto de intereses.

---

<sup>1</sup> Greif se reserva el derecho a revisar, modificar o alterar cualquier política, procedimiento o condición relacionada con el empleo a su sola discreción y en cualquier momento sin previo aviso y sin revisión de este Código de Conducta y Ética en los Negocios. Los contenidos de este Código de Conducta y Ética en los Negocios no constituyen los términos de un contrato de empleo y nada de lo contenido aquí se debe interpretar como una garantía de empleo continuo. El empleo en Greif no tiene plazo determinado. Este Código de Conducta y Ética en los Negocios no es un documento legal y la intención es que sea solamente para uso informativo. La versión en línea de este Código de Conducta y Ética en los Negocios, a la que se puede acceder en el sitio Web de Greif en [www.Greif.com/Investor Center/Corporate Governance](http://www.Greif.com/Investor Center/Corporate Governance), reemplaza a cualquier otra versión impresa. Si alguna información contenida aquí es diferente de las políticas y procedimientos establecidos por Greif, los documentos de políticas y procedimientos legales serán los que prevalecerán.

Algunas de estas acciones incluyen situaciones en las que usted o un miembro de su familia (las referencias a miembros de la familia incluyen a cualquier persona que viva en la misma casa que el director, ejecutivo o empleado y a cualquier persona que tenga una relación cercana personal con el director, ejecutivo o empleado):

1. Tener un interés financiero en un negocio que es un proveedor, cliente o competidor de Greif, o que realiza negocios de cualquier tipo con Greif. Sin embargo, si el cliente, el competidor o el proveedor han comprado o vendido públicamente valores, la propiedad de no más del 1% de sus valores comprados o vendidos públicamente es permisible.
2. Empleo por parte de un competidor, sin importar la naturaleza de ese empleo o recibir honorarios, comisiones u otra compensación de un proveedor, competidor o cliente de Greif.
3. Realizar o dirigir cualquier negocio de Greif con una empresa que pertenece a un empleado o miembro de la familia, o es controlado por éstos, sin un concurso competitivo de ofertas.

No se considerará un conflicto de interés para un director cualquier relación entre éste y Greif que la Junta Directiva determine que “no es significativa” bajo los estándares de la Bolsa de Valores de Nueva York (New York Stock Exchange) y bajo los Estándares de Independencia de Greif para los Directores.

### **No abusar del puesto ni contraer deudas**

Los empleados, ejecutivos y directores tienen prohibido usar su puesto en Greif para su ventaja personal a expensas de Greif. Esto incluye las siguientes actividades prohibidas:

1. Aprovechar oportunidades para sí mismos que son descubiertas a través del uso de la propiedad o la información de Greif.
2. Usar la propiedad o información de Greif o su puesto en Greif, para obtener ganancias personales.
3. Competir con Greif.
4. Recibir de clientes, proveedores o competidores cualquier préstamo, algo de valor o cualquier otro beneficio económico que no está disponible para el público general o para otros empleados de Greif en una situación similar, excepto según se explica en el siguiente párrafo.

Está permitido recibir entretenimiento, viajes, servicios y regalos de valor nominal de los clientes y proveedores que formen parte de la práctica acostumbrada de la industria y que no sean fastuosos ni excesivos; siempre y cuando, sin embargo, que tal intercambio no aparente obligar a la persona, a Greif o a cualquier otro a brindar alguna forma de remuneración.

## **Conservar y mantener los recursos de Greif y respetar la propiedad de los demás**

Los empleados, ejecutivos y directores deben ser prudentes y sensatos en el uso de los recursos de Greif. Todos los empleados, ejecutivos y directores deben salvaguardar la propiedad y los activos de Greif de pérdidas o robo y no podrán llevarse o usar tal propiedad para uso personal. Toda la propiedad y los activos de Greif se deberán utilizar para negocios de propósitos legítimos. La propiedad y los activos de Greif incluyen patentes, marcas registradas, secretos comerciales y experiencia y otra información confidencial que le pertenezca, software, computadoras, equipos de oficina y suministros.

Además, los empleados, ejecutivos y directores de Greif deben respetar los derechos de propiedad intelectual válidos de otros. Está prohibido el uso no autorizado, el robo y la malversación de derechos de propiedad intelectual de otros. Los convenios de licencia de software de terceros, generalmente tienen restricciones en cuanto a la divulgación, uso y copia del software. El software con licencia de Greif de terceros podrá ser distribuido y divulgado únicamente a los empleados autorizados a usarlo y solamente a otros de acuerdo con los términos del convenio de licencia correspondiente. El software de terceros con licencia a Greif no se podrá copiar sin autorización específica y solamente se podrá utilizar para realizar las responsabilidades asignadas. Todo el software de terceros utilizado en las computadoras de Greif y en otra propiedad de Greif deberá tener las licencias correspondientes.

## **Cumplir las leyes, reglas y regulaciones**

Para Greif, el cumplimiento de las leyes, reglas y regulaciones es de alta prioridad. Se espera que todos los directores, ejecutivos y empleados respeten y obedezcan todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables, incluyendo las leyes antimonopolio y de competencia, la Ley de Prácticas Extranjeras Corruptas (Foreign Corrupt Practices Act) y otras leyes que prohíben los sobornos de funcionarios gubernamentales o políticos, leyes que prohíben las exportaciones a ciertos países, leyes ambientales, de salud y seguridad, leyes laborales y leyes sobre valores, incluyendo las leyes relacionadas con el tráfico de información. El tráfico de información no es ético y es ilegal y se tratará en forma contundente.

El tráfico de información significa que los directores, ejecutivos y empleados no pueden comprar o vender acciones de Greif mientras estén en posesión de información significativa no pública ni divulgar esta información a sus familiares, amigos y terceros. "Información no pública" es la información que no ha sido divulgada públicamente (por ejemplo, en un comunicado de prensa o una presentación en la Comisión de Valores y Bolsa [Securities and Exchange Commission]). La "Información no pública significativa" significa información no pública relacionada con Greif que puede o podría influenciar de manera razonable una decisión de compra o venta de acciones de Greif. Esto incluye resultados financieros y predicciones financieras, la existencia de negociaciones sobre una transacción importante, una fusión, adquisición, disposición, financiación o empresa conjunta pendiente o posible, un dividendo o cambio en la política de dividendos, el fraccionamiento de acciones, el desarrollo de un producto significativo, la ganancia o la pérdida de un cliente o proveedor importante, un litigio legal importante, o un cambio de importancia en la dirección de los negocios.

## **Evitar la divulgación de información patentada y confidencial**

Se espera que los empleados, ejecutivos y directores mantengan la confidencialidad de toda la información que se les confíe o se ponga a su disposición por parte de Greif o sus clientes y proveedores. Esta información incluye secretos comerciales y experiencia, información de investigación, diseño y especificaciones de productos, invenciones y nuevas líneas de productos, técnicas de fabricación, estrategias de venta y mercadeo, información sobre costos, presupuestos financieros, planes a largo plazo, registros y datos de empleados, listas de clientes y otra información patentada; y cualquier otra información técnica, de negocios o financiera que Greif desee mantener confidencial o que tenga la obligación de mantener confidencial. La divulgación de esta información a cualquier persona que no pertenezca a Greif está estrictamente prohibida, excepto cuando esté autorizada por el personal apropiado o cuando lo requiera la ley.

## **Negocios justos**

Todos los directores, ejecutivos y empleados deben empeñarse en hacer negocios justos con los clientes, proveedores, competidores y otros empleados de Greif y deben tratarlos con respeto. No se debe utilizar ninguna ventaja injusta sobre cualquier persona para manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, distorsión de hechos significativos o cualquier otra práctica de negocios injusta.

## **Divulgación de cualquier restricción**

Los empleados deben divulgar, antes de ser contratados, la existencia de cualquier convenio de empleo, convenio de no competencia o de no intimidación, convenio de confidencialidad o convenio similar con un empleador anterior que restrinja o prohíba de cualquier forma el desempeño de cualquier tarea o responsabilidad de su puesto en Greif. Se deberán proveer copias de tales convenios a Greif para permitir la evaluación del convenio de acuerdo con el puesto del empleado. En ningún caso, un empleado podrá usar un secreto comercial, información patentada o propiedad similar adquirida en el curso de su empleo con otra persona para desempeñar sus tareas para o en nombre de Greif.

## **Mantener controles internos e informes precisos**

La política de Greif es mantener sistemas de control interno eficaces para asegurar que las políticas administrativas, operativas y de contabilidad, entre las que se incluyen las de este Código, se cumplan en toda la organización. Esto es esencial para la gestión de Greif y para mantener y salvaguardar la confianza de nuestros accionistas. Los empleados deberán seguir los procedimientos generales de contabilidad de Greif y todas las leyes, las reglas y regulaciones nacionales y locales relacionadas con el mantenimiento preciso y completo de los libros y registros financieros de Greif. Todos los ejecutivos y empleados tienen la responsabilidad de asegurar que los registros representen en forma precisa y justa todas las transacciones de negocios.

Además, todos los ejecutivos y empleados de la gerencia tienen la obligación de asegurar que:

1. Solamente los empleados autorizados para hacerlo puedan ejecutar las transacciones de negocios.
2. El acceso a activos de todo tipo esté permitido solamente con autorización de los niveles de gerencia correspondientes.
3. Las transacciones de negocios se registren según sea necesario para (i) permitir la preparación de registros financieros y de otro tipo precisos y completos y (ii) reflejar claramente la responsabilidad por los activos.
4. Los registros que identifiquen la responsabilidad por los activos se comparen con los activos reales en intervalos razonables y que se tomen las medidas apropiadas con respecto a las diferencias.

### **Informar todas las violaciones de la ley y las políticas**

Todas las personas que se enteren o sospechen de cualquier violación de alguna ley, regla o regulación o de este Código tienen la responsabilidad de comunicarse con el supervisor o miembro de la gerencia apropiado. Las violaciones no se deberán pasar por alto, esconder o cubrir. Si usted no está seguro de la persona a la que debe llamar de la gerencia, puede comunicarse con la Asesoría General (General Counsel) al 740-549-6188. Puede comunicarse con el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Greif en [audit.com@greif.com](mailto:audit.com@greif.com) o por escrito al Audit Committee, Greif, Inc., 425 Winter Road, Delaware, Ohio 43015. Además, puede realizar una llamada confidencial y anónima sin cargo a la Línea de Alerta de Greif desde cualquier parte de América del Norte al 877-781-9797. Si se encuentra en otro país, fuera de América del Norte, puede llamar al mismo número sin cargo si marca antes el código de acceso directo de AT&T de ese país. Vea [www.att.com/traveler](http://www.att.com/traveler) para obtener los códigos de acceso directo.

Greif tomará las medidas apropiadas en respuesta a cualquier violación de este Código. Las violaciones están sujetas a medidas disciplinarias que incluyen el despido y el proceso judicial para violaciones de la ley y la restitución en casos de fraude, robo o ganancia personal a expensas de Greif.

Greif no tolerará las represalias contra ninguna persona por informes sobre violaciones de leyes, reglas o regulaciones o de este Código que se hagan de buena fe.

Cualquier exención de este Código para los funcionarios ejecutivos o los directores podrá ser realizada solamente por la Junta Directiva de Greif o por un comité designado con ese fin. Tal exención será divulgada sin demora a los accionistas, según lo requieran las leyes aplicables y los estándares de la Bolsa de Valores de Nueva York.

DOCUMENTO B

**GREIF, INC.**

**RESUMEN DE CIERTAS LEYES  
APLICABLES A GREIF Y A SUS EMPLEADOS**

Como director, ejecutivo o empleado de Greif, Inc. o sus filiales (“Greif”), usted está sujeto al Código de Conducta y Ética en los Negocios de Greif. Entre otros asuntos, el código exige que todos los directores, ejecutivos y empleados “Cumplan todas las leyes, reglas y regulaciones”. Greif realiza negocios en más de 40 países en todo el mundo y nuestros empleados son ciudadanos de muchos países diferentes. Como consecuencia, nuestro negocio está sujeto a las leyes de muchos países, provincias, estados, municipalidades y organizaciones (como por ejemplo la Unión Europea). Todo empleado tiene la responsabilidad de conocer y comprender los requisitos legales aplicables a su trabajo.

Generalmente, las leyes de los Estados Unidos se extienden a las operaciones de Greif y sus filiales y afiliados alrededor del mundo, así como también a las actividades de sus empleados, independientemente de su ubicación. Por ese motivo y para facilitar la administración y el cumplimiento y por otros motivos, *además de cumplir con las leyes aplicables locales, también debemos cumplir con las leyes de los Estados Unidos*. Recuerde siempre que las violaciones de la política de Greif y de la ley pueden hacer que usted o la compañía esté sujeta a castigos penales o sanciones civiles.

El Código menciona ciertas reglas en particular y resume algunas de las reglas. Este documento le proveerá un resumen general de ciertas leyes aplicables que todos debemos seguir. En especial, las leyes que se nombran en este Resumen, son leyes de los EE.UU. que por lo general afectan las operaciones fuera de los EE.UU. y/o que pueden comprometer una posterior explicación en profundidad.

El debate de las leyes de este Resumen no intenta indicar o implicar que estas leyes son las únicas leyes que se deben seguir o que estas leyes son más importantes que otras. El debate de estas leyes no describe todas las leyes que debemos seguir y no brinda detalles completos de ninguna ley individual. Es frecuente que haya cambios en las leyes, pero este Resumen no será actualizado en forma regular.

Si tiene alguna pregunta sobre el Código o sobre su cumplimiento o el cumplimiento de Greif de cualquier ley, regla o regulación, no dude en comunicarse con el Departamento Legal.

**A. SIEMPRE SE DEBEN SEGUIR LAS LEYES, REGLAS Y REGULACIONES  
LOCALES DEL PAÍS**

Sin embargo, puede haber situaciones en las que surja un conflicto entre las leyes de dos países. En estas situaciones, es particularmente importante que se comunique con el Departamento Legal para comprender cómo resolver ese conflicto adecuadamente.

## **B. PAGOS INDEBIDOS**

Los empleados de Greif no podrán ofrecer nada de valor para obtener alguna ventaja deshonesta para la venta de productos y servicios, la realización de transacciones financieras o la representación de los intereses de Greif, ni podrán permitir, alentar o reclutar a ningún agente o tercero para que haga esto.

Con respecto a las transacciones que involucran a autoridades gubernamentales, la Ley de Prácticas Extranjeras Corruptas (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de los Estados Unidos de América, prohíbe los sobornos a funcionarios gubernamentales o políticos. De acuerdo con la Ley FCPA, es ilegal hacer, ofrecer o aceptar ofrecer cualquier cosa de valor a un funcionario gubernamental, partido político o funcionario de otro tipo o a un candidato para una función gubernamental en forma deshonesta para (a) obtener, retener o dirigir negocios para una empresa de negocios o una persona o (b) para obtener una ventaja. Greif no permitirá tal actividad y no aprobará ninguna actividad de este tipo por parte de ninguna de sus filiales, ya sea si es realizada en forma directa por los empleados o en forma indirecta a través de agentes, representantes o personas que actúan como intermediarios. Cuando se sospeche que se han realizado pagos corruptos, se deberá realizar un informe que deberá ser enviado inmediatamente a nuestra Asesoría General.

Por favor, tenga en cuenta que la Ley FCPA puede aplicarse no solamente a pagos de dinero sino también a beneficios menos directos, como el uso de una compañía local que pertenece a un miembro de la familia de un funcionario gubernamental, la provisión de una beca para educación a un miembro de la familia de un funcionario gubernamental, o la provisión de un préstamo a un funcionario gubernamental con términos mejores que los del mercado. Los empleados deberán considerar cuidadosamente la legalidad de cualquier entretenimiento de funcionarios del gobierno, cualquier pago o reembolso de viajes o gastos relacionados o cualquier otro regalo a dichas personas. También se deberá considerar la legalidad de esos pagos bajo las leyes locales. Cualquier entretenimiento, pago o reembolso de viajes o gastos relacionados o cualquier regalo a un funcionario del gobierno deberá ser aprobado por adelantado por nuestro Presidente Ejecutivo.

Violar esta política puede tener como consecuencia acciones civiles y penales y multas para Greif y la filial involucrada, así como también para las personas que estuvieron involucradas o que no actuaron apropiadamente, entre los que se incluyen los gerentes y supervisores.

## **C. TRANSACCIONES DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

En los negocios internacionales, la política de Greif es seguir las leyes y las regulaciones de los países en los cuales opera. Además, en todos los negocios, Greif también cumplirá todas las leyes y regulaciones de los Estados Unidos, incluyendo las leyes antimonopolio, antiboicot y regulaciones de embargo internacional. No cumplir con todos estos requisitos puede hacer que

Greif y sus empleados estén sujetos a multas, castigos, finalizaciones de contratos, expulsión y otras responsabilidades graves.

La Ley de Administración de Exportaciones de los Estados Unidos (Export Administration Act, EAA) prohíbe todas las exportaciones a ciertos países, las exportaciones de ciertos productos a ciertos países y las exportaciones a (o transacciones de negocios con) ciertas entidades o personas.

Ninguna filial de Greif podrá:

1. exportar, volver a exportar o divulgar, a sabiendas, en forma directa o indirecta, ninguna información técnica que no esté disponible de otra forma para el público general, ni
2. permitir que el producto directo de esa información técnica se envíe en forma directa o indirecta a ningún país, persona o entidad prohibida, que podrá ser designado periódicamente por el gobierno de los Estados Unidos, ni
3. permitir que ningún producto recibido se vuelva a exportar o se use como parte componente en productos que se exportarán a un país, persona o entidad prohibida, que podrá ser designado periódicamente por el gobierno de los Estados Unidos.

Actualmente, la ley de los EE.UU. prohíbe la comercialización de la mayoría de los productos, tecnología y servicios, según se describió arriba, con los siguientes países: Cuba, Irán y Sudán, ciertas personas ubicadas en Zimbabwe y los Balcanes y, en menor grado Birmania y Liberia. También puede haber otras limitaciones para realizar exportaciones a Irak, Libia, Corea del Norte y Siria. Periódicamente se pueden agregar otros países a estas listas.

La Regulación Antiboicot de la Ley EAA prohíbe la participación en boicots que no estén aprobados por el gobierno de los Estados Unidos. Principalmente, esto prohíbe participar en el boicot árabe de Israel. Bajo esta ley, ninguna filial de Greif cumplirá con los términos de ese boicot ni proveerá información a ninguna persona o entidad sobre (a) la raza, religión, sexo o país de origen de su personal, (b) las relaciones de negocios con países boicoteados o con personas de listas negras, o (c) asociaciones con organizaciones de caridad o fraternales. Cualquier pedido de este tipo de información o cualquier pedido de cumplimiento de un boicot prohibido deberá ser informado inmediatamente al Departamento Legal.

Los empleados deberán seguir las regulaciones de control de comercio internacional pertinentes, incluyendo el envío y la documentación de importación, requisitos de retención de informes y registros de todos los países en los que Greif realice negocios.

Se debe prestar especial atención a los convenios con agentes o asesores. El uso de agentes o asesores que asistan en la realización de negocios en países extranjeros es una práctica

aceptada. Los convenios con agentes o asesores deberán contener todas las cláusulas que requieren las leyes aplicables para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones de los Estados Unidos y locales. Todos los convenios con agentes o asesores deberán ser aprobados por adelantado por nuestro Departamento Legal.

El pago de comisiones, reembolsos y descuentos se realizará solamente al momento del cumplimiento de acuerdo con los convenios contractuales y no se pagará en efectivo, sino solamente por medio de cheques o transferencia bancaria. Tales pagos se harán solamente a los agentes, asesores o clientes que figuren en los convenios contractuales o de venta y no a personas asociadas en forma directa o indirecta con la transacción de negocios. Los pagos no se podrán depositar en una cuenta bancaria del agente, asesor o cliente en otro país que no sea el país en el que esa persona o compañía normalmente realiza sus negocios.

Nuestro Departamento Legal asistirá en la creación de borradores de contratos, convenios y acuerdos de cualquier tipo con agentes, representantes de ventas, corredores de bolsa o asesores en relación con los negocios de Greif y ayudará en la investigación y la interpretación de leyes, regulaciones y políticas extranjeras en general. Se podrán contratar asesores locales para que ayuden con estos asuntos cuando el Departamento Legal considere que tales contrataciones son apropiadas. Se enviará una copia de todos los convenios con agencias extranjeras o de asesoría a los representantes financieros regionales apropiados y  
Página 3  
Departamento Legal.

#### **D. RELACIONES DE NEGOCIOS CON CLIENTES Y PROVEEDORES**

Los negocios podrán ser realizados solamente con proveedores que cumplan con los requisitos legales locales y de otra clase que correspondan y hayan sido establecidos por Greif en relación al trabajo, el ambiente, la salud y la seguridad, pagos indebidos y derechos de propiedad intelectual.

#### **E. CUMPLIMIENTO DE LEYES ANTIMONOPOLIO Y DE COMPETENCIA**

Una parte esencial de la política de Greif es que todos sus empleados cumplan estrictamente las leyes antimonopolio y de competencia de los Estados Unidos, debido a que las operaciones, prácticas y transacciones internacionales que afecten directa o indirectamente el comercio en los Estados Unidos están sujetas a la jurisdicción de las leyes antimonopolio de los Estados Unidos. Además, todos los empleados deberán cumplir con todas las leyes antimonopolio y de competencia aplicables en la Unión Europea y en otras jurisdicciones y países en los que Greif realiza negocios. Las leyes antimonopolio están diseñadas para prohibir convenios entre compañías que fijan precios, dividen mercados, asignan clientes o impiden o destruyen a la competencia.

Los asuntos de las leyes antimonopolio pueden ser muy complejos. Este Resumen intenta darle a los empleados de Greif una comprensión básica de los requisitos fundamentales de estas leyes y de la política de la Compañía para su cumplimiento. A medida que surjan tales asuntos, deberá revisar esta política y hablar sobre cualquier asunto relacionado con nuestro Departamento Legal.

## SECCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS

Las leyes antimonopolio de los Estados Unidos son de principal interés para las operaciones de Greif en los EE.UU. Sin embargo, se debe tener en cuenta que en tanto las operaciones de Greif en los EE.UU. afecten directa o indirectamente a otros países, esos países afectados podrán tener jurisdicción para aplicar sus leyes antimonopolio o de competencia a las actividades de las operaciones de Greif en los EE.UU..

### Ley Antimonopolio de los EE.UU.

La Ley Sherman de los Estados Unidos estipula en general que todo contrato, combinación o conspiración que restrinja el comercio en forma no razonable es ilegal. Los convenios entre competidores para fijar precios o dividir negocios son violaciones claras de la Ley Sherman y generalmente tienen como resultado castigos penales. Para poder asegurar el cumplimiento de la Ley Sherman, la política de Greif establece que:

1. Los empleados no podrán realizar convenios o tener debates, formales o informales, directos o indirectos, escritos u orales, con ningún competidor para asignar ventas, compras, mercados, clientes o territorios o para fijar, estabilizar, controlar o restringir de cualquier otra forma y afectar los precios o en relación con cualquier aspecto de la competencia entre Greif y el competidor para ventas a terceros.
2. Ciertas prácticas de provisión y distribución ocasionan preocupaciones posibles de competencia. Éstas incluyen mantenimiento de precios de reventa, distribución exclusiva, venta exclusiva, restricciones de acuerdos y territoriales de clientes.
  - Los empleados no podrán realizar convenios con clientes o distribuidores que restrinjan los precios de reventa de un cliente o distribuidor.
  - Los convenios con distribuidores relacionados con territorio, selección de clientes u otras prácticas de distribución como exclusividad o venta exclusiva puede ser ilegales, dependiendo de las circunstancias. Siempre se debe consultar al Departamento Legal en las etapas preliminares de la negociación con los agentes y distribuidores.
3. No se realizará ningún convenio o arreglo sobre relaciones de negocios con un cliente cuando se esté hablando con otro cliente. En cada situación de ventas, Greif decidirá por sí solo si venderá o no a un cliente en particular.

La Ley Robinson-Patman de los Estados Unidos establece en general que es ilegal discriminar en precio, directa o indirectamente entre diferentes compradores de mercancías de igual grado y calidad, en casos en los que el efecto de esta discriminación pueda debilitar sustancialmente a la competencia, tendiendo a crear un monopolio o evitando o dañando a la competencia con cualquier persona que otorgue o reciba, a sabiendas, los beneficios de tal discriminación. Para poder asegurar el cumplimiento de la Ley Robinson-Patman, la política de

Greif es no discriminar en precio entre clientes que están compitiendo entre sí en la misma área geográfica, a menos que tal discriminación sea necesaria para cumplir con el precio auténtico de un competidor o a menos que tal discriminación pueda justificarse por el precio.

La Ley Clayton de los Estados Unidos generalmente prohíbe las ventas exclusivas como el condicionamiento de una venta de un producto a la venta de otro, dónde el efecto de tales ventas exclusivas puedan dañar sustancialmente a la competencia o tiendan a crear un monopolio. De acuerdo con esto, la política de Greif no requiere que un cliente compre un producto para poder obtener otro producto.

La Ley de la Comisión Federal de Comercio (Federal Trade Commission Act) de los Estados Unidos prohíbe los métodos injustos de competencia, incluyendo la publicidad falsa y engañosa. Va en contra de la política de Greif buscar aumentar las ventas refiriéndose de manera despreciativa a los productos y servicios de otras compañías. De acuerdo con esto, la política de Greif es que no se permitirá la publicidad falsa o engañosa para la venta de sus productos.

#### Aplicación de leyes antimonopolio internacionales

Las prácticas y transacciones que afecten directa o indirectamente a otro país pueden estar sujetas a leyes antimonopolio o de competencia del país involucrado o de una organización multinacional como la Comunidad Europea ("CE").

#### Castigos por incumplimiento

Los castigos penales por la violación de las leyes antimonopolio de los Estados Unidos son severas. Hay multas importantes que son impuestas a corporaciones y personas involucradas en fijación de precios. Las multas para las personas van desde el uno al cinco por ciento del volumen del comercio, pero no son de menos de \$200,000. También hay un castigo máximo de tres años de prisión para violaciones como fijación de precios. Una corporación involucrada en una violación antimonopolio también puede estar sujeta a juicios civiles por daños triples. Otras de las consecuencias pueden incluir limitaciones en sus negocios durante un período de tiempo extenso y exclusión de ventas gubernamentales.

### **SECCIÓN EUROPEA**

Las leyes antimonopolio y de competencia de Europa son de principal interés para las operaciones de Greif en Europa.

#### Ley de competencia de la Comunidad Europea

El Artículo 81 del Tratado de la Comunidad Europea ("Tratado de la CE") prohíbe los convenios y otras prácticas concertadas entre compañías que eviten, restrinjan o distorsionen la competencia dentro de la CE. El propósito primario del Artículo 81 es asegurar que las

compañías no realicen convenios que restrinjan la competencia y que las compañías actúen independientemente de sus competidores.

Para poder asegurar el cumplimiento del Artículo 81 del Tratado de la CE, la política de Greif es la misma que en el caso de los Estados Unidos, que se explica en los párrafos 1, 2 y 3 en las páginas cuatro y cinco de este Resumen. Además de los tres puntos de esa política, la CE tiene preocupaciones significativas en cuanto a los convenios horizontales o verticales que asignen territorios o restrinjan el comercio entre los estados miembros (por ejemplo, a través de la fijación de precios). La CE hace respetar estrictamente las leyes de competencia en cuanto a convenios verticales de reventa que otorgan protección territorial absoluta o de precios para los clientes o los distribuidores, incluso cuando estos convenios sean totalmente legales bajo la ley antimonopolio de los EE.UU.

El Artículo 82 prohíbe los abusos de una posición dominante dentro de la CE por parte de una o más compañías. Una posición dominante en el mercado ocurre cuando una compañía, debido a su poder en el mercado y a una alta participación en el mercado, puede actuar independientemente de sus competidores, clientes y en última instancia, de los consumidores en el mercado relevante. Por lo tanto, en mercados en los que Greif tiene una gran participación en el mercado, es muy importante que los empleados, sin consultar previamente al Departamento Legal, no se involucren en conductas que pueden ser percibidas como una discriminación de precios o extorsión de precios, rechazos a proveer, esquemas de reembolsos discriminatorios, acuerdos de venta exclusiva, precios desleales o cualquier otra actividad que podría reducir o impedir la competencia efectiva o constituir un tratamiento injusto o no razonable de los clientes o los proveedores.

Dentro de la Unión Europea se aplican las leyes del Tratado de la CE y las leyes nacionales de los estados miembros. Las leyes de los estados miembros generalmente prohíben actividades similares a las actividades del Tratado de la CE. Cuando una conducta afecte a un país en especial, la conducta se deberá evaluar con asesores bajo las leyes de ese país.

### Castigos por incumplimiento

La CE puede imponer multas importantes a las compañías por las violaciones. La multa máxima es del 10% de la facturación a nivel mundial de todo el grupo Greif del año anterior a la decisión de la CE. Las violaciones del Tratado de la CE también pueden exponer a las compañías a juicios civiles en diversos tribunales nacionales de los estados miembros de la CE.

Si los convenios o conductas también violan las leyes de los EE.UU. estarán sujetos a castigos por incumplimiento, como se detalló anteriormente en la Sección de los Estados Unidos.

### **MUNDIALMENTE**

Todos los miembros de la gerencia de Greif deberán cumplir el Código y recordárselo a los empleados regularmente. Se espera que todos los empleados de Greif cumplan con todas las leyes, políticas y tratados aplicables, así como también con los decretos de leyes de competencia, órdenes y tareas que afecten a Greif y a sus empleados. Todos los empleados deberán evitar

cualquier conducta que viole las leyes antimonopolio. Si tiene preguntas, debe comunicarse con el Departamento Legal de Greif.

## **F. TRANSACCIONES DE ACCIONES Y TRAFICO DE INFORMACION**

Por lo general, si una persona posee información significativa o conoce información sobre la Compañía o el mercado de las acciones de la Compañía que todavía no se ha dado a conocer al público en general, entonces es ilegal y una causa de despido que la persona opere, ya sea directa o indirectamente, con los valores de la Compañía o que comunique esa información a otra persona que a su vez compre o venda tales valores (generalmente conocido como información interna). Con respecto a Greif, el término “valores” incluye las Acciones Comunes Clase A y las Acciones Comunes Clase B, así como también todos los intereses en nuestros Pagarés Subordinados Prioritarios, con vencimiento en 2012.

La información significativa o el conocimiento incluye la información que pueda afectar el precio de los valores en el mercado y la información que sería de importancia para un inversionista razonable para decidir la compra, venta o retención de los valores. Esta información incluiría lo siguiente: información financiera, la existencia de negociaciones sobre una transacción importante, una fusión, una adquisición, disposición, financiación o empresa conjunta pendiente o posible, fraccionamiento de acciones, el otorgamiento o finalización de un contrato importante, un anuncio de ganancias o un cambio en la política de dividendos, el desarrollo de un producto significativo, la ganancia o la pérdida de un cliente o proveedor importante, la presentación de una petición de quiebra o un litigio legal importante. La información se considera disponible para el público solamente cuando ha sido divulgada al público a través de los canales apropiados y ha pasado suficiente tiempo para permitir al mercado de inversionistas absorber y evaluar la información.

Nuestros empleados no podrán divulgar información a ninguna persona externa a Greif (incluyendo miembros de la familia), o dentro de Greif, excepto cuando tal divulgación dentro de Greif es necesaria para que Greif pueda llevar a cabo sus negocios en forma apropiada y eficaz y, cuando Greif ha tomado las medidas necesarias para evitar el mal uso de la información. Entre las personas que tienen derecho a tal información están los empleados de Greif, nuestros abogados, nuestros contadores u otros agentes empleados oficialmente por Greif que necesitan la información para realizar los negocios de Greif.

Toda la información interna que se haya conocido sobre Greif se considerará significativa, a menos que y hasta que el empleado reciba otra orden contraria. Cualquier información no pública sobre una compañía que pueda influenciar la decisión de un empleado de la compañía para comprar o vender acciones de esa compañía u otros valores, probablemente es información interna. Siempre y cuando la información significativa no sea pública, un empleado o los miembros de la familia del empleado y otros que hayan recibido la información del empleado no podrán operar con los valores. Si un empleado no está seguro sobre si posee información interna significativa sobre Greif, el empleado deberá consultar a la Asesoría General de Greif antes de comprar o vender valores.

En la mayoría de los países, el tráfico de información y dar información interna sobre acciones son delitos civiles y penales. Se espera que los empleados de Greif cumplan con todas las leyes sobre tráfico de información aplicables en cualquier parte del mundo. Este Resumen ha sido preparado con referencia en especial a la ley de los Estados Unidos. Sin embargo, esta política se aplica a los valores de las compañías de los Estados Unidos que también tienen valores fuera de los Estados Unidos. Todos los empleados son responsables de familiarizarse con las leyes de tráfico de información de todos los países en los que opere con valores, ya sea profesional o personalmente.

En los Estados Unidos, hay muchas otras leyes relacionadas con la compra y venta de valores por parte de directores, ejecutivos y accionistas importantes, incluyendo el reporte inmediato de tales transacciones y reglas de ganancias “de oscilación a corto plazo” (ganancias que se obtienen de cualquier combinación de compra y venta de valores dentro de un período de seis meses). Estos asuntos son el tema de otras políticas y procedimientos implementados por Greif.

Si un empleado tiene preguntas relacionadas con esta política, es importante consultar a la Asesoría General de Greif.

## **G. TRABAJO CON GOBIERNOS**

Muchas veces, los productos de Greif son comprados por gobiernos nacionales, provinciales o estatales y locales, incluyendo las empresas que pertenecen a los gobiernos. La política de Greif es cumplir todas las leyes y regulaciones aplicables asociadas con los contratos y transacciones con los gobiernos. Los empleados no se desviarán de los requisitos de los contratos sin la aprobación por escrito de los funcionarios gubernamentales autorizados. Todas las declaraciones y representaciones que se hagan a los funcionarios de adquisiciones del gobierno deberán ser precisas y verdaderas, incluyendo costos, los datos sobre precios y otros datos financieros. Cualquiera que le provea productos o servicios a Greif en un proyecto o contrato gubernamental como distribuidor, agente, consultor, contratista independiente y trabajo subcontratado, debe cumplir con esta política.

## **I. PRÁCTICAS DE EMPLEO EQUITATIVO**

Greif está comprometido a seguir las leyes aplicables sobre trabajo y empleo, que incluyen leyes relacionadas con la prohibición del trabajo forzado, obligatorio e infantil, el reconocimiento del derecho a negociaciones colectivas, y las leyes pertinentes a cualquier discriminación inapropiada de empleo. Greif no utiliza mano de obra infantil ni trabajo forzado en ninguna de sus operaciones o instalaciones globales. Greif no tolera el trato inaceptable hacia los trabajadores, como la explotación de niños, el castigo o abuso físico o la servidumbre involuntaria. Greif está en contra de todas las formas de discriminación y está comprometido a brindar oportunidades de empleo equitativas para los empleados de todos los niveles con

respecto a los asuntos de raza, color, religión, sexo, edad, país de origen, ciudadanía, orientación sexual y discapacidad.

Se espera que los gerentes cumplan con todas las leyes y regulaciones locales relacionadas con el empleo y las prácticas de personal y que apoyen la filosofía social de empleo subyacente en esta política.

## **J. ACTIVIDAD POLÍTICA**

Greif cumplirá totalmente con las leyes federales, estatales y extranjeras aplicables que regulen las actividades políticas. A pesar de que las corporaciones pueden hacer contribuciones políticas legalmente en ciertas jurisdicciones fuera de los Estados Unidos, Greif no contribuirá en forma financiera dentro de los Estados Unidos o en otros países para apoyar u oponerse a ningún partido político nacional, estatal o local, comité político partidario o candidato para elecciones de un cargo público.

Los empleados no podrán contribuir con fondos de la compañía o con otros activos de la compañía para propósitos políticos. Sin embargo, los empleados pueden apoyar candidatos y partidos de su elección a través del apoyo financiero y asistencia de otro tipo personal, siempre y cuando, el tiempo que se dedique a tal actividad sea fuera de los horarios de trabajo normales, no se use el nombre, las instalaciones, los activos o los fondos de Greif y que la actividad no viole la política de Greif sobre contribuciones políticas. Si se hicieran tales contribuciones personales, no serán reembolsadas con fondos de Greif.

Además, los empleados de Greif podrán tener o ser candidatos a un cargo público, siempre que la actividad, incluyendo la campaña, ocurra fuera de los horarios de trabajo normales, no implique el uso del nombre, las instalaciones, los activos o los fondos de Greif y que esté restringido solamente a la capacidad individual como ciudadano privado y no como representante de Greif. Para asegurar que se eviten los conflictos, los empleados que sean candidatos a un cargo público deberán notificar y recibir aprobación de la Asesoría General antes de comprometerse para una candidatura o a un cargo formal en un comité de campaña. Los empleados de Greif que sean candidatos o tengan un cargo público deberán evitar los conflictos de intereses como votar o actuar en asuntos relacionados con sus obligaciones como empleados de Greif o aceptar honorarios de localización por los negocios de Greif en su jurisdicción.