



Código de ética y conducta empresarial

Se puede confiar en que hacemos lo correcto

Greif se reserva el derecho de revisar, modificar o alterar cualquier política, procedimiento o condición relacionados con el empleo a su exclusiva discreción y en cualquier momento sin aviso y sin revisión de este Código de ética y conducta empresarial. El contenido de este Código de ética y conducta empresarial no constituye los términos de un contrato de empleo, y nada de lo que este contiene debe interpretarse como garantía de la continuación del empleo; el empleo en Greif es a voluntad del empleador. Este Código de ética y conducta empresarial no es un documento jurídico y está destinado únicamente para uso informativo. La versión en línea de este Código de ética y conducta empresarial, al que se puede acceder en el sitio web de Greif en www.Greif.com/Investor Center/Corporate Governance, reemplaza todas las versiones impresas. Si algún dato de dicho Código difiere de las políticas o procedimientos establecidos de Greif, prevalecen los documentos correspondientes a las políticas y procedimientos.



Código de ética y conducta empresarial

La Compañía y la Manera de Greif.....	1
Acerca del Código	1
Notificación de inquietudes	2
Conflictos de interés.....	3-4
Cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas	5-6
Controles internos y precisión en la información facilitada.....	7
Las personas y el planeta.....	8
Bienes de la Compañía y protección de la información confidencial	9
Ética empresarial	10



La Compañía y la Manera de Greif

Creemos que somos los mejores a la hora de proteger los productos de nuestros clientes y asumimos el compromiso de ser “la elección segura” para nuestros clientes. Pretendemos seguir siendo líderes mundiales en materia de embalaje industrial, brindar valor que satisfaga y supere las necesidades de nuestros clientes y trabajar basado en una agenda común en todo el mundo. Nos guía la Manera de Greif, que consta de los siguientes principios clave, que personifican quienes somos:

- Ética: Se puede confiar en que hacemos lo correcto. Nuestro Código de ética y conducta empresarial guía nuestras decisiones y acciones.
- Fortaleza gracias a la diversidad: Fomentamos y acogemos la diversidad cultural, idiomática, geográfica e ideológica con la que cuenta la Compañía. Nuestras diferencias nos definen, pero no nos dividen; nos unen nuestros intereses en común. Los muchos que somos conformamos un todo: Greif.
- Seriedad en cuanto a la sostenibilidad: Nos enorgullecemos de nuestra trayectoria a medida que nos concentramos en nuestro futuro. Utilizamos sabiamente los recursos financieros, naturales y humanos, a fin de no comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus necesidades.
- Compromiso con la mejora continua. Estamos siempre en busca de maneras de mejorar nuestro trabajo, productos, servicios y compañía.

Estos principios establecen nuestros valores, que siguen siendo los mismos sin importar en qué parte del mundo estemos.

Acerca del Código

Este Código se aplica equitativamente a todos los integrantes de Dirección de Greif, Inc. y a todos los ejecutivos y empleados de todas las compañías de Greif y compañías afiliadas consolidadas de todos los lugares donde Greif tiene presencia. Si bien no es posible abordar cada situación con la que usted puede encontrarse mientras realiza su trabajo ni describir cada ley y política interna que pueden aplicársele, este Código define normas de conducta básicas de aplicación mundial y lo que se espera de usted. El Código se divide en seis temas principales:

- Conflictos de interés.
- Cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas.
- Controles internos y precisión en la información facilitada.
- Las personas y el planeta.
- Bienes de la compañía y protección de la información confidencial.
- Ética empresarial.

Asegúrese de entender las normas del Código, así como las leyes locales respectivas aplicables a usted y las políticas corporativas, y sujétese siempre a estas.



Notificación de inquietudes

Las violaciones de la ley que cometa tan solo un empleado pueden perjudicar gravemente la reputación de nuestra compañía y causar daños considerables, incluso daños financieros. Greif no tolera violaciones de las normas y no protegerá a los responsables de sanciones impuestas por las autoridades. La compañía tomará las medidas apropiadas en respuesta a cualquier violación de este Código. La violación de leyes y de las políticas de Greif, incluido el Código, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, además de un proceso penal, en el caso de violaciones de la ley, y de la restitución, en el caso de fraude, robo o beneficio personal a expensas de Greif.

En casi todos los casos, las violaciones de la ley y de la política de la compañía pueden evitarse mediante el asesoramiento oportuno. Si tiene dudas sobre las implicancias jurídicas o éticas de su propia conducta o preguntas sobre lo que se exige de los empleados, se le solicita que busque el asesoramiento o la asistencia de su supervisor o del departamento correspondiente (por ejemplo, Recursos Humanos, el Departamento Legal de Greif o los departamentos del Control Financiero corporativo o de la empresa).

Las violaciones no deben ignorarse, ocultarse ni encubrirse. Cualquier persona que tome conocimiento o tenga la sospecha de que se ha producido cualquier tipo de violación de cualquier ley, norma o reglamento, o de este Código, o de cualquier política de Greif tiene la responsabilidad de comunicarse con una o más de las siguientes entidades:

- Un supervisor o un integrante de la Dirección.
- El Asesor Legal de Greif, llamando al 740-549-6188.
- La Línea de Alerta de Greif (consultar la barra lateral).
- El Comité de Auditoría (Audit Committee) de la Dirección de Greif, escribiendo un mensaje de correo electrónico dirigido a audit.committee@greif.com o de correo postal dirigido a Audit Committee, Greif, Inc., 425 Winter Road, Delaware, Ohio 43015.

Greif no tolerará que se tomen represalias contra ninguna persona que notifique de buena fe alguna violación de alguna ley, norma o reglamento, o de este Código, o de alguna política de Greif.

Únicamente la Dirección de Greif o un comité designado por esta podrán otorgar una exención de este Código para ejecutivos o directores. Cualquier exención de esta índole se notificará oportunamente a los accionistas según lo exigido por la ley aplicable y las normas de cotización de la Bolsa de Valores de Nueva York.

Línea de Alerta de Greif



Para notificar inquietudes de manera confidencial y anónima, puede llamar gratuitamente a la Línea de Alerta de Greif en América del Norte al 1-877-781-9797. Afuera de América del Norte, puede llamarse gratuitamente al mismo número, marcando primero el Código de acceso directo de AT&T para su país. Visitar www.att.com/traveler para obtener cualquier Código de acceso directo.



Conflictos de interés

Principio: Nuestros intereses personales no deben influir ni aparentar influir en nuestras responsabilidades para con Greif, y nuestras decisiones deben tomarse únicamente teniendo en cuenta lo que es mejor para Greif. Un “conflicto de interés” tiene lugar cuando los intereses personales, financieros, políticos o sociales directos o indirectos tienen el potencial de influir e interferir en la objetividad que usted emplea al realizar tareas y responsabilidades de la compañía. Incluso un conflicto de interés aparente puede perjudicar su reputación y la de Greif.

Pautas:

- No hacer, ni permitir que un familiar haga (por familiar se entiende cualquier persona que viva en el mismo hogar o con la que tenga una amistad cercana), lo siguiente:
 - Tener un interés financiero en cualquier negocio que sea proveedor, cliente o competidor de Greif, o que de alguna otra manera tenga acuerdos comerciales de cualquier tipo con Greif. Sin embargo, si dicho negocio ha emitido sus propias acciones que cotizan en bolsa, está permitido poseer hasta un 1 % de las acciones que cotizan en bolsa del negocio en cuestión.
 - Buscar o mantener una relación laboral con un proveedor, cliente o competidor de Greif, o trabajar como director, ejecutivo, asociado, agente o en cualquier otro cargo para estos, o recibir de alguna otra manera honorarios, comisiones u otro tipo de compensación por parte de un proveedor, cliente o competidor de Greif.
 - Encomendar o dirigir cualquier negocio de Greif a un negocio que sea propiedad o esté controlado por otro empleado o un familiar de cualquier empleado sin licitación competitiva.
- No aceptar, ni permitir que ningún familiar acepte, regalos, viajes, entradas a espectáculos, servicios ni otros beneficios económicos por parte de clientes o proveedores que influyeren, o pudieren influir, en su objetividad.
 - Se permite aceptar obsequios (1) de valor nominal, (2) que formen parte de las prácticas habituales de la industria y (3) que no sean lujosos ni excesivos.
 - Rechazar amablemente todos los otros obsequios que se puedan ofrecer.
- No realizar lo siguiente:
 - Invertir en oportunidades que serían de interés para Greif o aprovechar de alguna otra manera para usted mismo o un familiar dichas oportunidades.
 - Utilizar bienes o información de Greif, o su cargo en Greif, para obtener un beneficio personal.
 - Contratar familiares.

Notificación de posibles conflictos:

La posibilidad de que haya un conflicto de interés no significa que exista un problema, pero sí implica que usted deba informar de manera inmediata el posible conflicto de interés a su supervisor.

Todos los posibles conflictos de interés deben presentarse para revisión del CEO o de una persona que este designe. Dirección o una persona que esta designe deberán revisar cualquier conflicto que involucre al CEO o a un integrante de la Dirección de Greif, Inc. Todos los posibles conflictos que hayan sido revisados por el CEO o la persona que el CEO designe se informarán al Comité de Auditoría de la Junta Directiva trimestralmente.

Si no se siente cómodo analizando una situación con su supervisor, esto puede ser un indicador de que, de hecho, existe un conflicto. Es importante informar sobre la situación antes de que surja un problema.



Para mayor orientación lea los ejemplos adjuntos:

- Analizar las inquietudes que tenga con su supervisor o comunicarse con el Departamento Legal de Greif.

Preguntas y respuestas

Mi sobrina trabaja para un desarrollador de software, y esta compañía ha desarrollado un producto nuevo que beneficiaría y daría a Greif una ventaja con respecto a sus competidores. Yo trabajo en el Departamento de informática de Greif. Dado que el software es nuevo y dada la relación existente, la compañía de software está dispuesta a ofrecer el producto a la mitad de su precio. ¿Puedo decidir que Greif compre el software?

Este es un conflicto de interés debido a la relación familiar. Usted debe seguir el proceso descrito y dejar que otros determinen la mejor solución para Greif. La capacidad de Greif de obtener un producto nuevo y único a un precio conveniente, así como de obtener una ventaja competitiva, no elimina ni minimiza el conflicto de interés. Lo primero que debe hacer es informar a su supervisor inmediato sobre la oportunidad y el conflicto. Su supervisor luego podrá determinar la necesidad que tenga Greif de obtener el producto, evaluar el producto y el precio, y realizar comparaciones con los productos que ofrezcan otros vendedores. Si su supervisor decide que la compra del producto es lo mejor para Greif, este tendrá que comunicarse con el CEO para obtener su aprobación o la de la persona que el CEO designe.

Soy propietario de un bien inmueble en sociedad con otra persona. Esta persona trabaja para un cliente de uno de los demás segmentos empresariales de Greif. ¿Representa esto un conflicto?

Sí, esto es un conflicto de interés. Si bien puede no haber un conflicto directo, parece que podría haber un trato especial u otro favor de algún tipo desde o hacia el cliente. Dados los diferentes segmentos empresariales y cualquier falta de control directo o participación en la fijación de precios, es poco probable que se vea a este posible conflicto como un problema. Sin embargo, hay un proceso para tratar los conflictos que debe seguirse, y no les corresponde a las personas involucradas en el posible conflicto tomar la decisión final. Usted debe informar a su supervisor sobre esta situación.

Antes de una importante licitación, una proveedora de resina me ofreció cuatro entradas para la Copa del Mundo celebrada en Brasil, junto con tarjetas de regalo para hoteles y comidas. La proveedora me dijo que nadie había querido aceptar las entradas y que las tiraría si yo no las usaba. Me gustaría aceptar las entradas y las tarjetas de regalo para dárselas a mi vecino para que su hijo, que padece una enfermedad terminal y es fanático del fútbol, pueda disfrutar del evento. ¿Es esto un problema?

Sí, esto es un conflicto de interés. Las buenas intenciones y propósitos no niegan la existencia de un regalo costoso e inusual. Siempre existirá un trato preferencial, al menos, aparente para esta proveedora si no se sigue el debido proceso. Este proceso comienza por informar la situación a su supervisor.



Cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas

Principio: Debemos conocer y cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables que rigen los negocios de Greif y todas las políticas establecidas por la compañía que establecen las normas que determinan la manera en que operamos.

Pautas:

- Entender las leyes, normas y reglamentos que se aplican a sus actividades empresariales. Esforzarse por seguir el espíritu, y el texto, de la ley en todos los lugares donde Greif opere. Esto incluye el cumplimiento de:
 - Leyes antimonopolio/sobre competencia.
 - Leyes antisoborno.
 - Leyes de los EE. UU. que prevén sanciones, que restringen dónde y con quién se pueden llevar a cabo las actividades comerciales.
 - Leyes de medioambiente, salud y seguridad.
 - Leyes laborales, leyes de trabajo infantil y contra la trata de personas.
 - Leyes de importación/exportación.
 - Normas y reglamentos de transporte del Departamento de Transporte de las Naciones Unidas (United Nations Department of Transportation, UN/DOT) y otras leyes en materia de embalaje.
 - Leyes en materia de negociación de acciones de Greif.

En muchos casos, la ley aplicable puede incluir leyes que se originan fuera de su país.

- Las normas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) adoptadas por Europa y las leyes antisoborno de los EE. UU. (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero [Foreign Corrupt Practices Act]) y del Reino Unido (Ley de Soborno del Reino Unido [UK Bribery Act]), así como de otros lugares, pueden aplicarse al modo de comportarse en todo el mundo.
- Las leyes de competencia, por lo general, se superponen en las jurisdicciones, por lo que nosotros acatamos las leyes de competencia de los EE. UU. y de la Unión Europea alrededor del mundo.
- Las sanciones correspondientes a la violación de las normas de competencia, soborno y abuso de información privilegiada incluyen multas de carácter penal y penas de prisión (incluso para los empleados que no sean ciudadanos o residentes del país que aplica la ley).

Debido al tamaño, alcance y amplitud de nuestro negocio, no es inusual encontrar requisitos legales, reglamentarios o políticos confusos o contradictorios. En esas circunstancias, es importante comunicarse con el Departamento Legal de Greif para obtener orientación.

- Cumplir siempre las leyes locales aplicables. El cumplimiento de las políticas de Greif y de este Código se exige incluso en países donde la cultura o las costumbres, la ausencia de leyes específicas, o la falta de su aplicación puedan indicar que son aceptables normas de conducta menos rigurosas. Las políticas y normas de Greif deben cumplirse incluso si esto implica que la compañía quede en desventaja competitiva.

¿Qué leyes aplican?



Comunicarse con el Departamento Legal de Greif si:

- Necesita ayuda para determinar qué leyes (locales, regionales, extraterritoriales), políticas (locales, divisionales, globales) u otras normas aplican.
- Cualquier ley o reglamento parece ambigua o difícil de interpretar.
- Toma conocimiento de posibles violaciones.

Código de ética y conducta empresarial de Greif



- Competir siempre de manera justa y honesta y no ponerse de acuerdo con los competidores para fijar precios, asignar mercados o establecer ofertas.
- Nunca pagar ni siquiera ofrecer pagar sobornos para obtener negocios o un tratamiento favorable por parte de ningún ente gubernamental, empresa estatal o funcionario público.
- No desarrollar actividades comerciales en países o con personas designadas que hayan sido sancionados por el gobierno de los Estados Unidos.
- No comprar ni vender acciones de Greif mientras se esté en posesión de información esencial sin carácter público ni revelar esta información a familiares, amigos y otras personas que deseen comprar acciones de Greif.

Para mayor orientación:

- Consultar la [Política de cumplimiento de las leyes antimonopolio/sobre competencia](#) aplicable, que se encuentra en el sitio web de "Inside Greif".
- Consultar la [Política antisoborno y de sanciones afines](#), que se encuentra en el sitio web de "Inside Greif".
- Consultar la [Política sobre el abuso de información privilegiada](#), que se encuentra en el sitio web de "Inside Greif".
- Comunicarse con el Departamento Legal de Greif.

Información adicional sobre el abuso de información privilegiada

La Comisión de Valores de los EE. UU. se encarga de sancionar las violaciones de las leyes sobre la negociación de acciones que involucran las acciones de Greif. Frecuentemente, estas se denominan normas sobre el abuso de información privilegiada. En resumen, estas normas establecen la ilegalidad de comprar o vender valores de una compañía cuando la persona que lo hace tiene conocimiento de información esencial sin carácter público sobre dicha compañía. Estas leyes y la política de Greif le prohíben utilizar o revelar cualquier tipo de información interna a la que pueda tener acceso durante el transcurso de su empleo en Greif.

Comentarios acerca de las leyes sobre el abuso de información privilegiada:

- Ni usted ni sus familiares inmediatos deben comprar ni vender valores de Greif, de un cliente, de un proveedor ni de otra compañía si poseen información esencial sin carácter público sobre dicha compañía.
- También es ilegal la comunicación de información esencial sin carácter público a otra persona que negocie o brinde asesoramiento en materia de negociación a otras personas en función de dicha información.

El abuso de información privilegiada es poco ético e ilegal y se afrontará con decisión. Incurrir en una conducta que viole las leyes sobre valores pueden volverlo a usted, así como a Greif, susceptible de recibir sanciones civiles y penales.

Definición del concepto de información esencial sin carácter público

La información es esencial si esta podría influir en la decisión de comprar o vender acciones; la información carece de carácter público si no se revela públicamente por medio de un comunicado de prensa, de presentaciones ante la Comisión de Valores o de otro medio similar. La información esencial sin carácter público podría incluir lo siguiente:

- Resultados y proyecciones financieros.
- El hecho de que se estén negociando una financiación, una fusión, una adquisición, la formación de una empresa conjunta o una venta de activos.
- Medidas de contabilidad significativas, como las depreciaciones de activos, los aumentos de las reservas o las reformulación del estado de resultados.
- El inicio de una acción civil o demanda importantes.
- La ganancia o la pérdida de un cliente o proveedor significativos.
- Un cambio importante en la dirección empresarial.



Controles internos e información precisa

Principio: Cada función empresarial y corporativa posee controles internos propios de cuyo mantenimiento y cumplimiento debe asegurarse. Debemos registrar la información comercial con exactitud, de modo que los empleados, clientes, proveedores, inversores y demás accionistas puedan confiar en la información y tomar decisiones informadas. Las compañías que aplican las normas más estrictas proporcionan el mayor rendimiento para sus accionistas. Asumimos el compromiso de ser una compañía de ese tipo.

Pautas:

- Registrar de manera adecuada las transacciones comerciales en los libros y registros de la compañía de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados para permitir la preparación de estados financieros precisos.
- Entender y cumplir las políticas y prácticas de Greif en materia de informes contables y financieros.
- Realizar todos los controles financieros y operativos clave de manera periódica y exacta.
- Proporcionar a las personas involucradas en la preparación de las revelaciones públicas de la compañía información que sea exacta, completa, objetiva, relevante, periódica y comprensible.
- Comunicarse de manera abierta, honesta y a tiempo con nuestros auditores internos e independientes.
- Los informes u otros documentos que se presenten o entreguen a la Comisión de Valores de los EE. UU., así como otras comunicaciones públicas, deben contener revelaciones completas, imparciales y exactas que no sean confusas.
- Preservar los documentos y registros empresariales (en cualquier formato, incluidas las copias impresas, las copias electrónicas, etc.) de conformidad con las políticas sobre conservación de registros.
- Únicamente los empleados autorizados para ello puedan realizar transacciones comerciales, y de que el acceso a información importante o sensible se permita únicamente mediante la autorización de los niveles gerenciales apropiados.

Para mayor orientación:

- Consultar las [políticas sobre contabilidad financiera](#), que se encuentran en el sitio web de “Inside Greif”.
- Consultar las [políticas sobre conservación de documentos](#), que se encuentran en el sitio web de “Inside Greif”.
- Comunicarse con el Director Financiero, el Contralor Financiero Corporativo, el Departamento de Auditoría Interna o el Departamento Legal de Greif.



Las personas y el planeta

Principio: Asumimos el compromiso de ser “La Elección Segura” para nuestros clientes. Seguiremos creando y manteniendo una cultura de excelencia en seguridad en todas nuestras operaciones en el mundo. Tomaremos medidas para reducir nuestro impacto ambiental y mantener la seguridad de nuestros productos y de las personas, a fin de estar a la altura de nuestras responsabilidades sociales y a modo de promover el valor de nuestros negocios. Prometemos dedicarnos a la mejora continua, dado que esto nos ayuda en nuestros esfuerzos de alcanzar la visión de no tener accidentes ni lesiones y no causar daños al medioambiente.

Pautas:

- Brindar un entorno laboral seguro para todos los empleados.
- Entender las implicaciones medioambientales y en materia de salud y seguridad ocupacionales de sus productos y negocios, y entender y cumplir los requisitos legales relacionados con estas.
- Esforzarnos por preservar el uso de recursos naturales y manipular de forma segura materiales peligrosos, que contemple la reducción de su uso en los casos en que esto pueda llevarse a la práctica.
- Establecer mediciones significativas del rendimiento e informar regularmente nuestro progreso.
- Acoger la práctica de tutela de los productos proporcionando a nuestros distribuidores y clientes la información necesaria para manipular y administrar nuestros productos de manera segura.

Para mayor orientación:

- Para obtener información relacionada con asuntos de salud y seguridad medioambientales, comunicarse con su gerente local de Medioambiente, Salud y Seguridad.
- Para obtener información relacionada con asuntos de sostenibilidad, comunicarse con el Director de Sostenibilidad de Greif.



Bienes de la compañía y protección de la información confidencial

Principio: Los activos de Greif pertenecen a Greif en su conjunto y no a una persona en particular. Por lo tanto, debe ser prudente y sensato en el uso que haga de los recursos de Greif. Durante el desempeño de su trabajo, es posible que tome conocimiento de información comercial confidencial perteneciente a Greif o encomendada a Greif por terceros. Debe reconocer la sensibilidad de dicha información y actuar en consecuencia.

Pautas:

- Utilizar los recursos de Greif únicamente por motivos empresariales legítimos.
- Salvaguardar los bienes de Greif de robo o pérdida.
- Evitar prácticas derrochadoras.
- Está prohibido el uso de los bienes de Greif para involucrarse en actividades poco éticas, de acoso, ilegales o inapropiadas, o para promover un beneficio personal.
- Abstenerse de guardar elementos personales o información que se considere de índole privada en los sistemas de información de la compañía, como computadoras portátiles, unidades compartidas y teléfonos inteligentes (smartphones). Greif se reserva el derecho de obtener acceso a estas áreas de conformidad con las leyes aplicables.
- Restringir la información comercial confidencial a los asociados que “necesiten conocerla”.
- No revelar información confidencial a ninguna persona ajena a Greif, excepto en caso de que lo haya autorizado el personal apropiado o de que la ley lo exija.

Para mayor orientación:

- Consultar las *Políticas sobre servicios de Informática* y la sección correspondiente a la *Política sobre sistemas de información del Libro de procedimientos* en la página del sitio web de “Inside Greif” correspondiente a los servicios de TI.
- Comunicarse con el Departamento Legal de Greif.



Ética empresarial

Principio: Asumimos el compromiso de operar con integridad de conformidad con las normas de ética más estrictas y de tratar a las personas en forma justa y respetuosa, todo esto de la manera que nos gustaría que nos traten a nosotros mismos y respetando las normas culturales.

Pautas:

- Tener una relación correcta con otros empleados de Greif y con los clientes, proveedores, asociados y competidores de Greif, además de un trato respetuoso.
- Promover el entendimiento y el respeto en todas las relaciones con otros empleados. Todos los empleados tienen el derecho de esperar un lugar de trabajo libre de toda conducta que sea acosadora o abusiva.
- Con respecto a tomar decisiones sobre contratación y promoción de personas, hacer un esfuerzo por considerar a candidatos que sean un reflejo de la fuerza laboral de hoy al tomar decisiones en cuanto a la contratación y a los ascensos.
- Cooperar con las auditorías y otras investigaciones.
- Promover activamente el comportamiento honesto y ético entre empleados en el entorno laboral.
- Denunciar las prácticas comerciales poco éticas y tomar medidas correctivas ante su descubrimiento.
- Asumir la responsabilidad personal de tomar decisiones diarias que reflejen nuestros principios en cuanto al respeto en el lugar de trabajo.
- Notificar previamente a la contratación la existencia de cualquier acuerdo laboral, acuerdo de no competencia o acuerdo de no captación, acuerdo de confidencialidad o acuerdo similar celebrado con un empleador anterior que de alguna manera restrinja o prohíba el desempeño de cualquier tarea o responsabilidad para con Greif.
- No realizar ningún pago ni donación por parte de Greif ni en su nombre a favor de candidatos o partidos políticos, o de sus instituciones, agencias o representantes.

Para mayor orientación:

- Comunicarse con un supervisor apropiado, un integrante de la gerencia sénior o el Departamento Legal de Greif.