

The Bunge logo, featuring the word "BUNGE" in a bold, sans-serif font with a stylized globe icon above the letter "U".

BUNGE

# Codice di Condotta



# Un messaggio dal nostro CEO



## CARI COLLEGHI,

in Bunge, raggiungere a pieno il nostro potenziale significa conoscere e rispettare gli standard più elevati di etica e integrità. Abbiamo un ruolo importante: fare da tramite tra agricoltori e consumatori per fornire al mondo intero alimenti, mangimi e combustibili essenziali. La fiducia che faremo la cosa giusta è essenziale per conservare alta la nostra reputazione con i clienti, gli investitori e i nostri colleghi.

Il Codice di Condotta ("Codice") di Bunge è stato concepito come strumento per aiutarvi a comprendere le vostre responsabilità in veste di dipendenti nel condurre le attività eticamente e nel rispetto della legge. Il Codice non fornirà una risposta per tutte le situazioni che potreste incontrare, ma vi deve servire come un'utile guida. Illustra i principi e gli standard cui dobbiamo attenerci per mettere in pratica i nostri valori centrali, come anche le normative specifiche, i regolamenti e le politiche applicabili al nostro operato. Vi preghiamo di leggere il codice integralmente, farvi riferimento su base continuativa e di porre domande nel caso in cui qualcosa non fosse chiaro.

Applichiamo il nostro Codice in modo equo e coerente, indipendentemente dalla posizione che i dipendenti ricoprono in Bunge. Noterete che il Codice pone l'accento sul nostro approccio di "Un'unica Bunge". I team vincenti sono collaborativi e promuovono inclusione, cooperazione e rispetto. Se notate qualcosa che vi mette a disagio, sentitevi autorizzati a far sentire la vostra voce. Il Codice fornisce una serie di risorse utili che rispondono alle vostre preoccupazioni o domande. Il vostro impegno a tenere fede alle aspettative contenute nel Codice è essenziale per il nostro successo e per il valore aggiunto che creiamo per tutti i nostri stakeholder in questo mercato globale così dinamico.

Cordiali saluti,

Greg Heckman  
Chief Executive Officer  
Bunge Global SA

# Mettete in pratica il Codice – Ogni giorno

Abbiamo entusiasmo, iniziativa e determinazione. Insieme, siamo all'avanguardia nel garantire risultati per i nostri clienti, per i nostri colleghi e per il mondo intero. Siamo la Bunge.

## I nostri valori



### SIAMO UN'UNICA SQUADRA COMPATTA

- › Collaborativa
- › Rispettosa
- › Inclusiva



### SIAMO ALL'AVANGUARDIA

- › Agili
- › Competenti
- › Innovativi



### FACCIAMO LA COSA GIUSTA

- › Con sicurezza
- › Con sostenibilità
- › Con integrità

Ognuno di noi ha la responsabilità individuale di osservare il Codice. È fondamentale assicurare la promozione di una crescita positiva mantenendo al contempo i nostri rapporti ben radicati tra colleghi e le persone che serviamo.

I nostri valori ormai da molto tempo si riflettono nel modo in cui lavoriamo. Rappresentano una guida essenziale per i nostri dipendenti e i principi in base a cui viviamo e lavoriamo.

*Il presente Codice non modifica alcuno dei nostri termini e condizioni di impiego e non assegna diritti contrattuali ai dipendenti o ad altre persone.*

# Indice

Navigazione selezionabile  L'icona della pagina iniziale riconduce a questa pagina

|   |           |
|---|-----------|
| <b>UN MESSAGGIO DAL NOSTRO CEO</b>                              | <b>2</b>  |
| <b>METTETE IN PRATICA IL CODICE - Ogni giorno</b>               | <b>3</b>  |
| <b>INTRODUZIONE</b>   | <b>5</b>  |
| Il nostro Codice di Condotta                                    |           |
| Quali sono i miei doveri?                                       |           |
| Cosa ci dobbiamo aspettare dai nostri Manager?                  |           |
| Porre domande e segnalare problemi                              |           |
| <b>PROCESSO DECISIONALE ETICO</b>                               | <b>11</b> |
| <b>ATTENZIONE INCENTRATA SUI DIPENDENTI</b>                     | <b>13</b> |
| Rispetto sul luogo di lavoro                                    |           |
| Salute e sicurezza sul luogo di lavoro                          |           |
| Prassi d'impiego leali  |           |
| Privacy dei dati  |           |
| <b>ATTENZIONE INCENTRATA SULLA NOSTRA AZIENDA</b>               | <b>18</b> |
| Protezione dei beni aziendali                                   |           |
| Sistemi informatici e di comunicazione                          |           |
| Informazioni riservate e proprietà intellettuale                |           |
| Conflitti di interessi  |           |
| Regali e forme di intrattenimento                               |           |
| <b>ATTENZIONE INCENTRATA SUI NOSTRI SOCI D'AFFARI</b>           | <b>26</b> |
| Offerta di prodotti e servizi sicuri e di alta qualità          |           |
| Trattamento equo delle altre persone                            |           |
| Concorrenza leale   |           |
| Divieto di tangenti e corruzione                                |           |
| Condurre affari a livello internazionale                        |           |
| <b>ATTENZIONE INCENTRATA SUI NOSTRI AZIONISTI</b>               | <b>34</b> |
| Registri e documenti accurati                                   |           |
| Insider Trading   |           |
| <b>ATTENZIONE INCENTRATA SULLE<br/>COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO</b> | <b>38</b> |
| Ambientale, Sociale e Governance                                |           |
| Attività politiche  |           |
| Comunicazioni esterne   |           |
| Contributi  |           |
| <b>RISORSE</b>  | <b>43</b> |
| <b>DOMANDE E RISPOSTE</b>                                       | <b>44</b> |



# INTRODUZIONE

Il nostro Codice di Condotta

Quali sono i miei doveri?

Cosa ci dobbiamo aspettare dai nostri Manager?

Porre domande e segnalare problemi



# Il nostro Codice di Condotta

In Bunge è molto importante mantenere la fiducia dei nostri dipendenti, clienti, azionisti, investitori, fornitori e delle comunità in cui operiamo. Il Codice di Condotta ("Codice") di Bunge ci aiuta ad assolvere le nostre responsabilità e costituisce un quadro di riferimento per prendere decisioni etiche, aiutandoci a:

- Perseverare nel realizzare i nostri valori e raggiungere il nostro potenziale.
- Descrivere come conduciamo gli affari in modo giusto e rispettando le normative vigenti.
- Guidare i nostri dipendenti consigliando loro come prendere decisioni in modo etico nel corso delle loro mansioni quotidiane.

- Illustrare in che modo i principi e gli standard esposti nel Codice sostengano i nostri stakeholder, dipendenti, azionisti, clienti, fornitori e le comunità in cui operiamo.

Il Codice si applica a tutti i membri della comunità Bunge, compresi dipendenti a tempo pieno / a tempo parziale / temporanei, funzionari, il Consiglio di amministrazione e soggetti esterni tra cui, a solo titolo esemplificativo, appaltatori, agenti e consulenti.

Il nostro Codice non può trattare tutte le situazioni o fornire informazioni particolareggiate in merito a tutte le circostanze che potremmo trovarci ad affrontare lavorando in Bunge. Inoltre il Codice non descrive in dettaglio tutte le politiche o procedure di Bunge a livello

locale o dell'intera azienda. Descrive piuttosto i principi generali che guidano i nostri affari e ci aiuta ad affrontare eventuali questioni che potrebbero sorgere. Siamo tenuti a rispettare la forma e la sostanza del Codice.

## In caso di dubbi, chiedere.

Consultare le risorse disponibili alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).

\*I termini "Bunge" o "Azienda" si riferiscono a Bunge Global SA e a tutte le sue società di proprietà o a maggioranza, affiliate e joint venture controllate da Bunge. I termini "dipendente" o "voi/tu" e "dipendenti", "colleghi" o "noi" si riferiscono ad amministratori, funzionari e dipendenti di Bunge, salvo ove diversamente indicato.



# Quali sono i miei doveri?

In Bunge, siamo tutti responsabili delle nostre azioni. La nostra reputazione di integrità dipende da questo - ogni giorno. Siamo responsabili di leggere e osservare il Codice, le politiche e le procedure aziendali e la legge vigente.

Tra gli esempi di conformità rientrano:

- **Non** fate finta di niente se notate che qualcuno non osserva il Codice,

procedure o politiche aziendali o la legge vigente. Segnalare immediatamente qualsiasi situazione di mancata conformità che si nota.

- **Non** chiedete a un soggetto esterno di agire in nome di Bunge, e non consentitegli di farlo, in un modo che potrebbe violare il Codice, le procedure o politiche aziendali o la legge vigente.

- **Leggete** e fate riferimento al Codice spesso.
- **Fatevi sentire** immediatamente se avete dubbi o domande.
- **Consultate** le risorse disponibili alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).



# Cosa ci dobbiamo aspettare dai nostri Manager?

I Manager sono tenuti a guidare dando l'esempio per creare un ambiente di lavoro inclusivo, onesto, aperto e ben informato, perché sono loro che influenzano e determinano il tono dell'azienda. I Manager sono tenuti a promuovere la nostra cultura di accoglienza. Rivolgetevi a loro per avere:

- Un aiuto per comprendere il Codice, le politiche e le procedure aziendali e le leggi vigenti
- Consigli e risposte alle vostre domande e dubbi
- Sostegno alla politica che vieta le ritorsioni  
*Nota: i Manager non devono mai fare - o consentire - azioni di ritorsione contro un dipendente che abbia segnalato in buona fede un comportamento scorretto sospetto o che abbia partecipato a un'indagine.*

Chi ha un ruolo di Manager e non sa cosa rispondere alla domanda di un dipendente o come risolvere un suo dubbio, deve contattare le risorse elencate in: [Porre domande e segnalare problemi](#).



# Porre domande e segnalare problemi

## Come posso trovare le risposte a domande che non sono trattate nel Codice?

Se sussiste anche il minimo dubbio sul corso d'azione migliore, basta chiedere consiglio a una delle risorse elencate qui.

## Perché è importante riferire problemi o dubbi?

Bunge si impegna al massimo per creare una cultura “a porte aperte”. La tempestiva segnalazione di eventuali comportamenti scorretti sospetti favorisce la nostra cultura e può servire a prevenire o limitare eventuali danni a Bunge e alla sua reputazione. Se si hanno dubbi relativi a una condotta non etica o se si sospetta una possibile violazione del Codice, di una politica o procedura aziendale o della legge, riferirlo immediatamente.

## Chi dovrei contattare per chiedere consiglio o per segnalare un comportamento scorretto?

Contattare una delle seguenti risorse in qualsiasi momento:

- Il proprio Manager diretto o un altro Manager in cui si ha fiducia
- Risorse umane
- L'ufficio legale
- Global Ethics and Compliance (GEC)
- La Helpline di Bunge (la “Helpline”)

La Helpline è gestita da un fornitore esterno indipendente. Il servizio è multilingue e disponibile **24 ore al giorno, 365 giorni all'anno**. Sebbene si invitino le persone a dichiarare il loro nome, segnalazioni anonime sono accettate ove consentito dalla legge.

Contattare la Helpline in qualsiasi momento per discutere o segnalare qualsiasi problema, tra cui:

- Furto, frode o qualsiasi forma di disonestà
- Tangenti o corruzione
- Conflitti di interessi
- Molestie, discriminazione o bullismo
- Irregolarità contabili o finanziarie
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Abuso di alcol o di sostanze stupefacenti sul lavoro
- Violenza o comportamenti minacciosi
- Violazioni dei diritti umani o sfruttamento
- Questioni o violazioni ambientali
- Ritorsioni contro chiunque segnali una violazione o un problema
- Violazioni effettive o sospette del Codice, di politiche o procedure aziendali o delle leggi vigenti

La Helpline è multilingue e disponibile all'indirizzo [Helpline di Bunge](#) e telefonando al numero verde **1.888.691.0773** o **1.866.921.6714** negli Stati Uniti e in Canada.

Un elenco di numeri verdi specifici per Paese è reperibile qui [Helpline di Bunge](#).

# Porre domande e segnalare problemi

## Cosa succede quando riferisco un problema?

Quando si contatta GEC direttamente o la Helpline, ci si può aspettare che:

- Il problema segnalato sia considerato seriamente ed esaminato con tempestività, riservatezza e professionalità
- Le informazioni comunicate siano fornite in modo riservato a membri specifici del gruppo GEC che gestiscono le indagini e ad altre persone autorizzate nella misura necessaria per svolgere un'indagine accurata
- Ci impegneremo sempre in tutti i modi per tutelare l'anonimato di chiunque sollevi un dubbio relativo a un comportamento scorretto sospetto
- Un corso d'azione sarà deciso una volta valutata la situazione
- Si venga contattati il prima possibile (se il problema non è stato segnalato anonimamente)
- GEC potrebbe contattare chi ha fatto la segnalazione in modo riservato tramite la Helpline se fossero necessari altri fatti per un'indagine completa del problema
- Si venga debitamente informati durante l'indagine e venga notificato il risultato una volta conclusa l'indagine (anche nel caso di una segnalazione anonima)

## Indagini e misure disciplinari

Bunge risponde tempestivamente a tutte le segnalazioni di comportamenti scorretti. I dipendenti potrebbero essere interpellati per assistere durante le indagini interne ed esterne in merito al presunto illecito, nonché per cooperare con i revisori interni ed esterni. Dobbiamo sempre cooperare e fornire informazioni complete ed accurate in merito alle indagini.

Chiunque violi il Codice, o compia atti di ritorsione contro un'altra persona violando il Codice o le politiche relative, sarà considerato responsabile e disciplinato adeguatamente, inclusa anche la risoluzione del contratto d'impiego, ai sensi della normativa locale. In base al Codice, fare una segnalazione o un'accusa intenzionalmente falsa o malevola viene considerato comportamento scorretto.

Bunge non tollera in alcun modo atti di ritorsione contro chiunque abbia segnalato un problema in buona fede, partecipi a un'indagine, si rifiuti di prendere parte a una presunta attività illecita o scorretta o eserciti i diritti dei lavoratori tutelati dalla legge. Buona fede significa che si ha una convinzione ragionevole che le informazioni fornite siano vere e che si sono fornite tutte le informazioni di cui si era in possesso, **anche se la segnalazione risultasse infondata**. L'Azienda farà indagini sugli atti di ritorsione e adotterà le adeguate misure correttive.



Le ritorsioni si verificano quando Bunge o un dipendente Bunge compie un'azione negativa contro una persona in quanto questa ha preso parte a un'attività protetta, come la segnalazione di problemi alla Helpline di Bunge. Tra le azioni negative, a solo titolo esemplificativo, rientrano: retrocessione, sospensione, fine del rapporto di impiego, mancata assunzione o mancata considerazione di assumere o promuovere una persona e creazione di un ambiente di lavoro ostile o intimidatorio.

# Processo decisionale etico

## Comportamenti eticamente corretti = Buoni affari

Abbiamo la responsabilità di riconoscere questioni di carattere etico e di fare la cosa giusta in tutte le attività aziendali di Bunge. È importante che comprendiamo il Codice e come applicarlo in pratica alle situazioni che incontriamo sul lavoro. Molte volte è semplice stabilire come applicare il Codice, ma alcune situazioni potrebbero essere più complesse. Se si incontra una situazione in cui non si sa bene cosa fare, porsi le seguenti domande

per individuare meglio il corretto corso d'azione.

- È legale?
- Rispetta il Codice?
- Rispetta le politiche e le procedure di Bunge?
- Rispecchia la cultura e i valori di Bunge?
- Va a vantaggio degli stakeholder di Bunge senza incidere negativamente sui loro interessi?

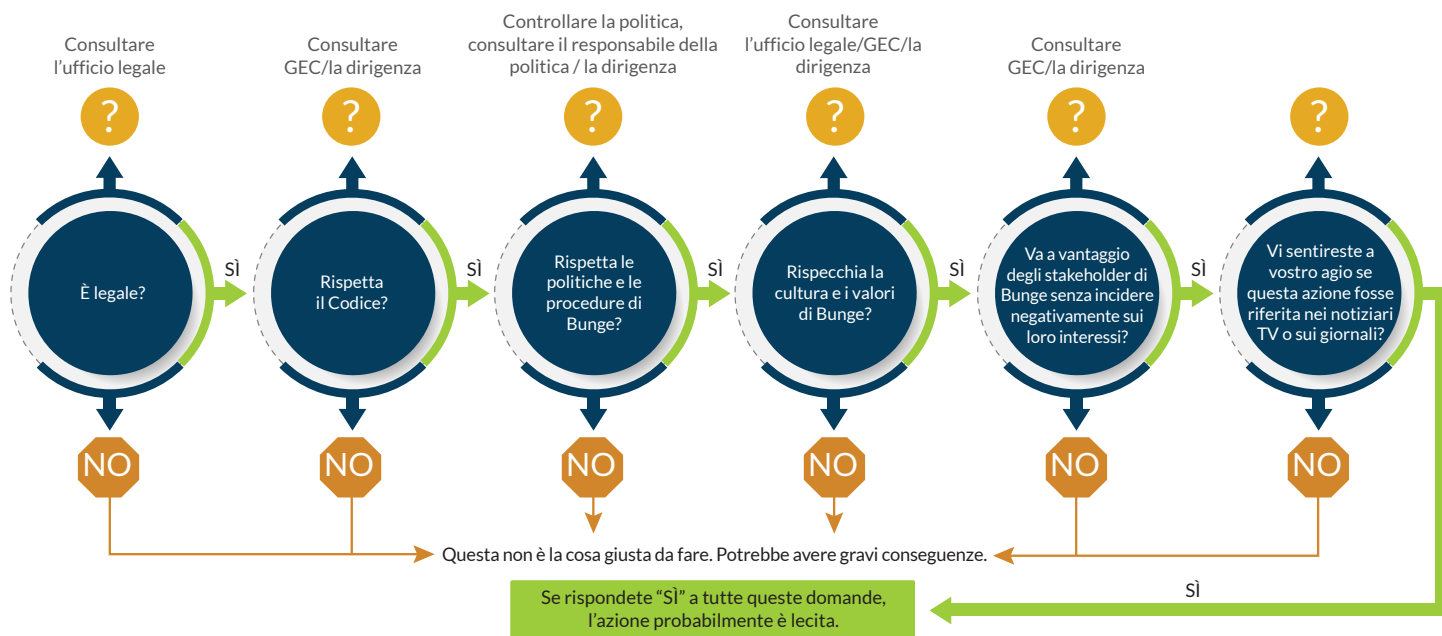
- Vi sentireste a vostro agio se i vostri colleghi fossero a conoscenza di questa situazione o se fosse riferita nei notiziari TV o sui giornali?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è “no” o “forse”, chiedere consiglio.

**In caso di dubbi, chiedere.**



# Processo decisionale etico



# ATTENZIONE INCENTRATA SUI DIPENDENTI

Rispetto sul luogo di lavoro

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Prassi d'impiego leali

Privacy dei dati



# Rispetto sul luogo di lavoro

## Diversità

Le nostre differenze e diversità costituiscono la nostra forza. Bunge promuove un'atmosfera aperta, fiduciosa e inclusiva. Rispettiamo i contributi esclusivi che ciascuno di noi apporta col proprio talento, abilità, retroterra culturale, idee ed esperienza.

## Discriminazione

Bunge si impegna a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, professionale e privo di discriminazioni, molestie, bullismo e intimidazioni. Bunge vieta qualsiasi forma di discriminazione illecita nei confronti di qualsiasi dipendente o richiedente lavoro. Le decisioni relative all'impiego, come assunzioni, promozioni e retribuzioni sono prese senza tener conto delle caratteristiche normalmente protette quali:

- razza, nazionalità d'origine, colore
- religione
- sesso o orientamento sessuale
- genere, identità di genere, espressione di genere
- cittadinanza
- età
- disabilità
- stato di veterano o di militare
- stato civile

Le giurisdizioni in cui conduciamo affari potrebbero includere altre

caratteristiche protette non citate sopra. È nostra politica rispettare la normativa vigente su rapporti d'impiego e diritti umani nei luoghi in cui conduciamo affari.

## Molestie e bullismo

Abbiamo tutti diritto di lavorare in un ambiente in cui siamo trattati con rispetto e dignità. Bunge non tollera alcun tipo di molestia o bullismo.

Sebbene le definizioni legali potrebbero essere diverse a seconda delle giurisdizioni,

**molestia** di solito indica un comportamento sgradito che incide negativamente sul benessere fisico o psicologico di una persona, inducendola a sentirsi umiliata, intimidita od offesa, oppure crea un ambiente di lavoro ostile. Potrebbe provenire da molte persone, tra cui colleghi, Manager, clienti o fornitori. Molestie e discriminazione potrebbero basarsi su caratteristiche legalmente protette.

Le molestie potrebbero comprendere:

- comportamento che può essere di natura sessuale o meno
- commenti offensivi o dispregiativi, epiteti, insulti, battute
- corteggiamenti e gesti sgraditi o visualizzazione di materiali inappropriati

**Bullismo** indica un comportamento ripetuto e scorretto, diretto o indiretto, verbale, fisico o di altro tipo, tenuto da una o più persone nei confronti di un'altra persona sul luogo di lavoro o durante il rapporto d'impiego, che potrebbe essere ragionevolmente considerato come lesivo della dignità di una persona.

Il bullismo comprende:

- commenti umilianti o insultanti, violenti e offensivi
- gesti non verbali che possono trasmettere messaggi minacciosi

Se si subiscono o si osservano comportamenti discriminatori, molestie o bullismo, riferire immediatamente la situazione a una delle risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).

Consultare la Politica contro le molestie/la discriminazione per ulteriori informazioni.

**Prima di agire o parlare, chiedersi quanto segue:**

**Le mie azioni e parole esprimono rispetto?**

**Le mie azioni e parole sembrano minacciose od offensive in qualche modo?**

# Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

## Condizioni di lavoro sicure

Abbiamo tutti la responsabilità nei confronti di Bunge e dei colleghi di promuovere un luogo di lavoro sano e sicuro per tutti i dipendenti. Bunge non anteporrà mai utili e produzione alla sicurezza e ci impegniamo costantemente per mettere in atto una cultura di “zero incidenti sul lavoro”. Tutti siamo tenuti a osservare le politiche sulla sicurezza di Bunge e le leggi e i regolamenti vigenti pensati per evitare rischi sul lavoro e per favorire un ambiente di lavoro sicuro e sano.

## Violenza sul luogo di lavoro

Non tolleriamo in alcun modo la violenza sul luogo di lavoro, comprese minacce e intimidazioni. Bunge vieta di possedere o di portare armi all'interno dei propri stabilimenti.

## Abuso di sostanze

Chi si reca al lavoro sotto l'influenza di droghe o alcol mette a repentaglio la sicurezza e la salute non solo di sé stesso, ma anche delle altre persone. Sono vietati sul luogo di lavoro il possesso e l'uso di sostanze illecite o lo svolgimento del proprio lavoro sotto l'influenza di alcol, droghe, narcotici o un uso sconsiderato di farmaci sia da banco che con prescrizione medica.

Segnalare immediatamente eventuali questioni relative a sicurezza o violenza al proprio Manager o a una delle risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).

Consultare la [Politica su salute e sicurezza globale](#) e la Politica sulla violenza sul luogo di lavoro per maggiori informazioni.



# Prassi d'impiego leali

Bunge rispetta i diritti di tutti i dipendenti adempiendo a tutte le leggi sul lavoro vigenti ovunque svolge le proprie attività. L'Azienda riconosce anche il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione. Bunge esige che i nostri soci d'affari e fornitori rispettino i principi del Codice, tra cui:

- l'impegno a tener fede agli standard concordati a livello internazionale in materia di diritti umani
- trattamento dei dipendenti basato su dignità e rispetto
- osservanza di tutte le normative sul lavoro vigenti

Non tolleremo alcun fornitore che consapevolmente impiega o sfrutta minorenni o ricorre al lavoro forzato.

Bunge svolge un'adeguata dovuta diligenza sui propri fornitori e interPELLA regolarmente gli stakeholder per garantire la conformità alle nostre politiche, compreso un sistema di reclamo pubblico per riferire accuse di sfruttamento e abuso.

Consultare la [Politica sui diritti umani](#) per ulteriori informazioni e consigli.



# Privacy dei dati

I dati personali di dipendenti, soci d'affari e clienti di Bunge sono trattati conformemente alla normativa vigente sulla privacy e alle politiche aziendali. Informazioni personali sono tutte quelle informazioni che possono, direttamente o indirettamente, individuare una persona, ad esempio nome, cognome e dati di contatto e informazioni sensibili, come quelle sanitarie. Le informazioni personali non includono dati anonimi o non personali (ovvero informazioni che non si possono associare o far risalire a una persona specifica).

In Bunge, dobbiamo:

- Agire in conformità alle leggi vigenti e agli obblighi contrattuali
- Agire in conformità alle politiche vigenti in merito agli obblighi di conservazione dei documenti e alle leggi di trasferimento transfrontaliero dei dati
- Raccogliere, utilizzare e trattare le informazioni personali adeguate e rilevanti in modo lecito, equo e trasparente, **esclusivamente** per fini specifici e legittimi
- Fornire avvisi sulla privacy chiari e accurati ove applicabile
- Limitare l'accesso alle informazioni personali basandoci sull'esigenza di conoscerle ("need-to-know")
- Conservare, tutelare, trasmettere ed eliminare le informazioni personali conformemente alle politiche e leggi vigenti
- Fare attenzione per impedire una divulgazione non autorizzata delle, o un accesso alle, informazioni personali

Non abbiamo pretese di privacy personale relativamente all'uso di risorse di Bunge, salvo ove diversamente autorizzato dalla normativa locale. Bunge si riserva il diritto di monitorare l'uso dei beni aziendali in base alla normativa vigente e come necessario per tutelare gli interessi aziendali. Monitoriamo stabilimenti e attrezzature per promuovere la

sicurezza, impedire attività illecite e adempiere agli obblighi legali.

Bunge si riserva il diritto di ispezionare stabilimenti e proprietà, come computer, registri delle telefonate, armadietti, email, documenti elettronici, documentazione aziendale e luoghi di lavoro, conformemente alla normativa vigente.

Per maggiori informazioni sull'impegno di Bunge per la tutela della privacy e per capire che tipo di informazioni sono considerate personali o sensibili ai sensi delle leggi locali pertinenti, contattare l'ufficio **legale** o **GEC**.



# ATTENZIONE INCENTRATA SULLA NOSTRA AZIENDA

Protezione delle risorse aziendali

Sistemi informatici e di comunicazione

Informazioni riservate e proprietà intellettuale

Conflitti di interessi

Regali e forme di intrattenimento



# Protezione dei beni aziendali

Ognuno di noi ha la responsabilità di proteggere e gestire correttamente la proprietà aziendale. Si devono tutelare tutti i beni che ci sono affidati, usarli in modo efficiente e proteggerli da un uso non autorizzato per evitare perdite, danni, furti o sprechi.

Tra i beni aziendali rientrano, a titolo esemplificativo:

**Beni materiali** – come stabilimenti, forniture, attrezzature, inventari, veicoli, computer, telefoni e fondi aziendali

**Beni intangibili** – come informazioni riservate e proprietarie, proprietà intellettuale e sistemi informatici

Esempi di appropriazione indebita di risorse aziendali sono, tra gli altri, prendere prodotti o forniture per uso personale, addebitare spese personali sulle carte di credito aziendali e dirottamento di beni tramite frode o malversazione.



# Sistemi informatici e di comunicazione

## Uso accettabile delle risorse tecnologiche aziendali

Bunge ci mette a disposizione un'ampia scelta di risorse tecnologiche per promuovere le attività aziendali. Siamo responsabili di:

- Tutelare tali risorse, come computer portatili, telefoni cellulari, smartphone, tablet e software
- Evitare danni, pericoli, perdite o accesso non autorizzato a tali risorse
- Impostare password complesse che non si possano facilmente indovinare e non condividerle mai con nessuno
- Limitare l'uso personale, garantendo che sia appropriato
- Non consentire che la tecnologia interferisca con gli obblighi relativi al lavoro o violi la politica aziendale
- Vietare l'uso dei sistemi aziendali (compresi email, messaggistica istantanea, Internet o BungeConnect) per attività illecite, contrarie all'etica o altrimenti contrarie al nostro Codice o alle procedure e politiche aziendali

Per ulteriori informazioni riguardo all'uso delle risorse tecnologiche di Bunge, consultare la [Politica sull'utilizzo accettabile](#).

## Social media

I social media hanno avuto un'influenza notevole sul modo in cui condividiamo le informazioni. Offrono nuove opportunità di comunicare e collaborare, ma creano anche motivi di preoccupazione. Nel mondo ci sono tante leggi diverse che disciplinano cosa la nostra Azienda può dire o non dire in merito a sé stessa e ai suoi prodotti.

Se la posizione che si ricopre in Azienda prevede la pubblicazione di testi in siti di social media, si devono rispettare le politiche pertinenti

Le comunicazioni elettroniche sono documenti permanenti e trasferibili e possono incidere sulla reputazione dell'Azienda. In caso di domande su chi sia autorizzato a comunicare in merito a una data questione o se una comunicazione sia corretta, rivolgersi all'ufficio Comunicazioni o a una delle risorse elencate alla voce

[Porre domande e segnalare problemi](#).

e le indicazioni dell'ufficio legale e/o di quello delle Comunicazioni. Pubblicazioni o discussioni non autorizzate di qualsiasi informazione aziendale o la sollecitazione di potenziali clienti in Internet sono severamente vietate. Per maggiori informazioni, consultare la Politica sulle comunicazioni a livello globale.



# Informazioni riservate e proprietà intellettuale

Le informazioni riservate e la proprietà intellettuale di Bunge sono beni insostituibili. Dobbiamo proteggere e tutelare l'uso di questi beni preziosi conformemente alla Politica di classificazione dei dati.

## Tutela delle informazioni riservate

Le **informazioni riservate** includono informazioni non pubbliche sull'Azienda e dati specifici relativi a clienti, fornitori, altri soci d'affari, consumatori e dipendenti che possono essere in nostro possesso o cui possiamo accedere nell'ambito del lavoro.

Tra le informazioni riservate rientrano:

- Le informazioni riservate includono tutti i messaggi email, messaggi vocali e altre comunicazioni aziendali che si presumono riservate e non devono essere inoltrate o altrimenti diffuse al di fuori di Bunge, salvo ove richiesto per legittimi scopi aziendali.
- Informazioni non di pubblico dominio, che potrebbero risultare utili alla concorrenza o dannose per Bunge o per i suoi soci d'affari e clienti se divulgate, sono informazioni riservate. Queste comprendono piani aziendali, di marketing e di servizio; dati finanziari; architettura dei prodotti; codici sorgente; idee

di progettazione e fabbricazione; design; banche dati; elenchi di clienti; strategie per l'imposizione dei prezzi; dati dei dipendenti; informazioni personali relative a dipendenti, clienti o altre persone (tra cui nome e cognome, indirizzo, numero di telefono e numeri di previdenza sociale/codice fiscale); e dati di tipo simile a noi forniti da clienti, fornitori e soci.

I dipendenti hanno il dovere di salvaguardare le informazioni riservate e proprietarie di Bunge e

tale dovere continua anche dopo che si è terminato il contratto d'impiego con Bunge. Lo stesso vale quando si parla con altre persone, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, in situazioni in cui le nostre parole possono essere udite per caso da altri. Prestare particolare attenzione a salvaguardare le nostre sedi, computer, documenti o altri materiali sensibili per tutelare meglio le informazioni riservate e impedirne la divulgazione.

Se ci si imbatte in regolamenti normativi o giuridici che impongono la comunicazione di informazioni riservate, rivolgersi all'ufficio legale per chiedere consiglio. Consultare le politiche Classificazione dei dati e Comunicazioni riservate e aziendali per maggiori informazioni.



# Informazioni riservate e proprietà intellettuale



## Tutela della proprietà intellettuale

La legge tutela i nostri diritti alla proprietà intellettuale parimenti ad altre forme di proprietà materiale. Nella misura consentita dalla legge, i diritti di tutta la proprietà intellettuale creata con materiali aziendali, nell'orario di lavoro e a spese dell'Azienda o nell'ambito della portata dei nostri doveri, appartengono a Bunge.

**La *proprietà intellettuale* include quanto segue e viene classificata come Limitata o Altamente limitata:**

Qualsiasi creazione intellettuale, come brevetti, marchi commerciali, segreti commerciali, invenzioni o processi.

Allo stesso modo in cui esigiamo che gli altri rispettino i nostri diritti di proprietà intellettuale, noi dobbiamo rispettare i diritti degli altri, compresa l'osservanza degli accordi di licenza e altri simili accordi.

Per garantire che la nostra Azienda ottenga i vantaggi del lavoro svolto da consulenti esterni, è cruciale che sia messo in atto un adeguato accordo o una liberatoria prima che il lavoro inizi. **Tutti i documenti elettronici e cartacei, la proprietà intellettuale e i report che creiamo o acquisiamo nel corso del nostro rapporto d'impiego con Bunge sono proprietà di Bunge.**

# Conflitti di interessi

Quando si svolgono affari per conto di Bunge, si devono evitare i conflitti di interessi.

Un **conflitto di interessi** si verifica quando i nostri interessi personali, compresi quelli dei nostri familiari, amici e soci, compromettono o sembrano compromettere la nostra capacità di prendere decisioni ponderate e obiettive per conto di Bunge.

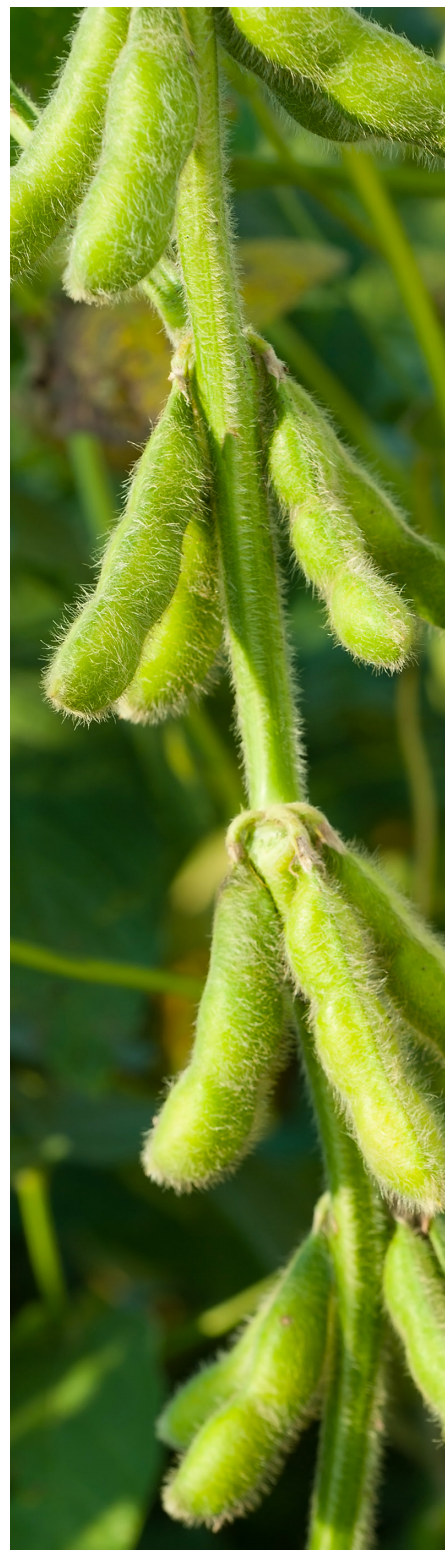
È difficile specificare tutte le attività che comportano conflitti di interessi, ma nelle sezioni seguenti sono evidenziate alcune situazioni frequenti in cui potrebbe sorgere un conflitto.

## Impiego esterno e affiliazioni commerciali

Tutti noi abbiamo la responsabilità di garantire che l'impiego esterno a Bunge non incida negativamente sulle prestazioni lavorative o crei un conflitto di interessi. I dipendenti devono informare i relativi Manager di un eventuale secondo lavoro. I dipendenti inoltre non possono accettare l'incarico di direttore, funzionario, consulente, impiegato o qualsiasi altro ruolo in qualsiasi organizzazione concorrente di Bunge o che svolge (o intende svolgere) affari con Bunge, senza previa autorizzazione scritta da parte del loro Manager, dell'ufficio legale o di GEC.

## Interessi finanziari

È vietato a un dipendente o ai suoi diretti familiari di avere un interesse finanziario o d'altro tipo in un'impresa che conduce affari con Bunge o ne è concorrente, salvo se si riceve l'autorizzazione scritta da parte del proprio Manager, dell'ufficio legale o di GEC. Tuttavia è concesso possedere meno dell'1% di titoli azionari in circolazione (o più dell'1% in caso di fondi comuni o simili investimenti non discrezionali e indiretti) di una società quotata in borsa.



# Conflitti di interessi

## Lavorare con parenti o amici stretti

I rapporti con i familiari e gli amici più stretti possono influenzare le nostre decisioni. Dobbiamo accertarci di evitare qualsiasi conflitto di interessi tra i rapporti personali e quelli professionali.

Per evitare conflitti di interessi:

- I Manager non devono essere a capo di un parente stretto (coniuge, figli, genitori, fratelli, nonni, nipoti, zii, cugini, conviventi o parenti acquisiti come generi/suoceri/nuore o matrigne/patrigni/figliastri) o componenti del loro nucleo familiare.
- I Manager non devono essere a capo di qualsiasi persona con cui abbiano una relazione affettiva o una stretta amicizia personale.
- Dipendenti di Bunge che hanno un rapporto di parentela tra di loro non devono condividere la responsabilità di controllare o valutare beni aziendali di notevole entità.
- L'Azienda non assume i parenti diretti di un dirigente o funzionario esecutivo senza la debita autorizzazione del Chief Legal Officer.

## Opportunità aziendali

Non dobbiamo mai essere in concorrenza con Bunge o utilizzare proprietà o informazioni aziendali

o la nostra posizione in Azienda per vantaggio personale. Durante il corso del rapporto d'impiego non dobbiamo mai accettare personalmente (e nemmeno i nostri parenti stretti dovrebbero) nessuna opportunità commerciale o di investimento senza prima sottoporla all'attenzione di Bunge. Inoltre non dobbiamo mai aiutare nessun altro, compresi parenti e amici, a cogliere tale opportunità commerciale o di investimento per vantaggio personale.

## Segnalazione di conflitti di interessi

Se ci si trova coinvolti in una situazione di conflitto di interessi o si sospetta di poterlo essere, si deve informarne immediatamente il proprio Manager, l'ufficio legale o GEC e tramite lo strumento per la segnalazione di conflitti di interessi. Tenere presente che un potenziale conflitto di interessi non rappresenta necessariamente una violazione del Codice, ma la mancata segnalazione lo è. Ai dipendenti potrebbe anche essere richiesto di comunicare possibili conflitti a cadenza annuale.

Per informazioni su come individuare e risolvere i conflitti di interessi, consultare la Politica sui conflitti di interessi.



# Regali e forme di intrattenimento

Scambi di forme di cortesia come regali o intrattenimento possono creare una buona predisposizione e rafforzare i rapporti con clienti e soci d'affari. Ma tali forme di cortesia possono facilmente creare un conflitto di interessi reale o percepito e a volte possono persino essere illegali.

Assicurarsi sempre che qualsiasi regalo offerto o ricevuto sia consentito ai sensi del nostro Codice, della **Politica su regali e forme di intrattenimento** e in osservanza della normativa vigente.

È vietato dare, offrire o ricevere qualsiasi regalo o forma di intrattenimento, sia in modo diretto che indiretto, che potrebbe avere la parvenza di influenzare una decisione aziendale o compromettere un giudizio indipendente.

Tutte le offerte di un regalo o di altre forme di cortesia che non siano semplici articoli promozionali devono essere comunicate al proprio Manager per ottenerne la debita approvazione.

Si deve comunicare immediatamente all'ufficio legale o a GEC qualsiasi offerta di denaro, di una commissione o di una bustarella.

Qualsiasi attività che possa essere ritenuta stravagante o frequente o che potrebbe mettere in imbarazzo Bunge è vietata e deve essere autorizzata.

Offerte di pasti o forme di intrattenimento che comportino un viaggio o un pernottamento devono essere approvate dal proprio Manager.

Non accettare mai regali o forme di intrattenimento durante un'offerta, una procedura o una gara formale d'appalto.



## INDICAZIONI GENERALI RELATIVE AI REGALI

- *Di valore modesto*
- *Non in contanti o in mezzi equivalenti*
- *Non frequenti*
- *Un complemento ragionevole al rapporto di affari*
- *Coerenti con le prassi di settore e commerciali locali*
- *Non devono far sentire chi li riceve in obbligo alcuno e nemmeno creare l'apparenza di un obbligo*
- *Non devono violare la legge locale o le politiche dell'azienda di chi li riceve*
- *Devono avere ottenuto tutte le approvazioni interne richieste, come necessario*

Consultare la **Politica su regali e forme di intrattenimento** per maggiori informazioni. Per ottenere previa approvazione per eventuali regali o forme di intrattenimento che si intendono offrire o ricevere, utilizzare lo strumento per la dichiarazione di regali e forme di intrattenimento di Bunge.

*Nota: ci sono ulteriori considerazioni e requisiti relativi all'offerta di regali e forme di intrattenimento a funzionari pubblici, come descritto nella sezione [Attenzione incentrata sui nostri soci d'affari – Divieto di tangenti e corruzione](#).*

# ATTENZIONE INCENTRATA SUI NOSTRI SOCI D'AFFARI

Offerta di prodotti e servizi sicuri e di alta qualità

Trattamento equo delle altre persone

Concorrenza leale

Divieto di tangenti e corruzione

Condurre affari a livello internazionale



# Offerta di prodotti e servizi sicuri e di alta qualità

Dobbiamo sempre garantire che i nostri prodotti e servizi soddisfino i più elevati standard di qualità e sicurezza. Osserviamo la legislazione vigente in materia di sicurezza dei prodotti e salute per mantenere la fiducia dei nostri clienti.



# Trattamento equo delle altre persone

## Trattamento equo dei clienti

La nostra reputazione si basa sul valore creato da ogni dipendente nelle interazioni quotidiane con i clienti. Bunge si impegna a trattare i clienti in modo etico, equo e conforme alle leggi vigenti. Tutte le dichiarazioni relative a prodotti e servizi devono essere corrette, reali e complete. Teniamo in gran conto i nostri rapporti d'affari e non dobbiamo mai ingannare o fuorviare i clienti attuali o potenziali.

## Scelta dei fornitori

Vogliamo condurre affari con soggetti esterni che dimostrino principi coerenti con il Codice e le politiche di Bunge, comprese quelle sui diritti umani e le questioni ambientali. Facciamo affidamento sui nostri fornitori, appaltatori e consulenti perché contribuiscano al raggiungimento dei nostri obiettivi. Devono avere la certezza che saranno trattati in modo etico. Offriamo pari opportunità a potenziali futuri soggetti esterni per competere nel concludere affari con noi. I fornitori

sono tenuti a rispettare il [Codice di Condotta dei Fornitori](#).

Per maggiori informazioni, consultare la [Politica sulla gestione del rischio](#) in merito a soggetti esterni.



# Concorrenza leale

Bunge ha l'obbligo di rispettare le leggi sulla concorrenza nella maggior parte dei Paesi in cui conduciamo affari. Dobbiamo competere con integrità e nel rispetto della legge vigente. È essenziale per il nostro successo che non agiamo mai in modo che potrebbe compromettere la reputazione di standard elevati e condotta etica della nostra Azienda.

## Evitare accordi scorretti

È politica di Bunge rispettare tutte le normative vigenti in materia di concorrenza e antitrust nelle giurisdizioni in cui opera.

- Si deve procedere con cautela nelle situazioni in cui si interagisce con i concorrenti di Bunge, ad esempio durante i convegni di settore o gli eventi delle associazioni di categoria.
- Non stipulare accordi formali o informali, sia che vadano a buon fine o meno, con concorrenti che potrebbero soffocare o limitare illecitamente gli scambi commerciali.
  - Alcuni esempi, tra gli altri, sono intese sui prezzi, limitazione della produzione, turbative d'asta e spartizione di mercati, territori o clienti.
- Evitare accordi intesi ad aggregare prodotti o servizi illecitamente, stabilire i prezzi di rivendita o boicottare determinati clienti.

Tali accordi non devono essere necessariamente formali o scritti per essere considerati illeciti: anche una semplice stretta di mano intesa a concludere un accordo potrebbe violare le leggi sulla concorrenza.

Tali leggi possono essere complesse e variare da Paese a Paese. Consultare il nostro Manuale di conformità alle leggi sulla concorrenza e contattare l'ufficio legale in caso di domande.

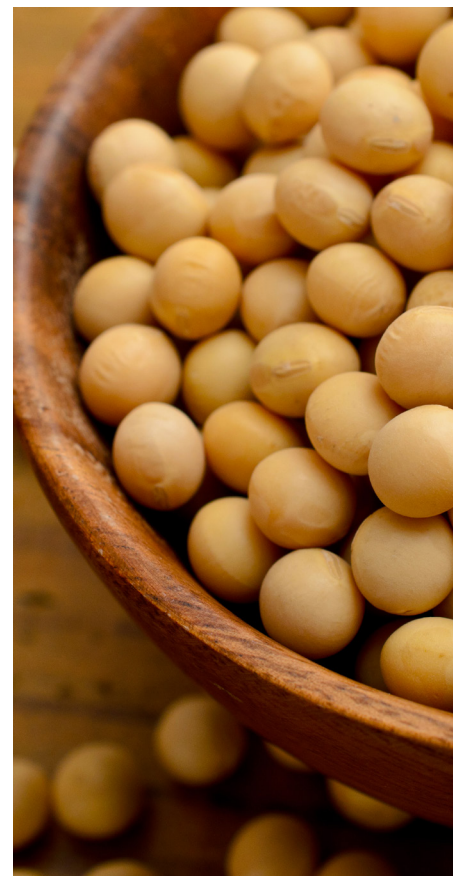
## Informazioni sui concorrenti

Per il successo di Bunge è cruciale raccogliere informazioni sul nostro settore, inclusi dati sui nostri concorrenti. Si tratta di una pratica lecita e consentita, ma bisogna tenere presenti i seguenti punti:

- Dobbiamo usare **soltanto** informazioni ottenute con metodi leciti e corretti.
- Possiamo esaminare informazioni **pubbliche** come riviste di settore, comunicati stampa o siti web aziendali.

- **Non** possiamo ricevere informazioni non pubbliche mediante attività illecite o contrarie all'etica, come trucchi o manipolazione.
- Non dobbiamo **mai** ingaggiare un soggetto esterno per ottenere informazioni sulla concorrenza che sarebbero inaccettabili se ottenute di persona.

Se vengono offerte informazioni riservate o proprietarie che si ritiene siano state ottenute in modo scorretto, informare immediatamente l'ufficio legale.



# Concorrenza leale

## Conformità commerciale

La portata globale di Bunge ci impone di esercitare la dovuta idonea diligenza in merito a soggetti esterni con cui conduciamo affari e l'osservanza di tutte le normative e i regolamenti vigenti a livello domestico e internazionale che riguardano le attività di scambi commerciali e importazione ed esportazione di prodotti, servizi e tecnologie. Tali regolamenti sono complessi e possono variare rapidamente con l'adeguarsi dei vari governi a nuove questioni politiche e di sicurezza. Se il nostro lavoro implica la conformità per le operazioni di scambi commerciali internazionali, dobbiamo capire e rispettare le leggi pertinenti al nostro lavoro e la movimentazione delle merci. Esigiamo che i nostri fornitori comprendano le leggi pertinenti ai loro prodotti.

Noi (e i nostri fornitori) dobbiamo fornire:

- descrizioni accurate dei prodotti
- classificazioni corrette delle tariffe
- informazioni sulla valutazione
- dichiarazioni del Paese d'origine per tutti gli articoli importati o esportati laddove richiesto



# Divieto di tangenti e corruzione

## Tangenti e bustarelle

Quasi tutti i Paesi hanno leggi che vietano corruzione, tangenti e bustarelle. Alcune di queste leggi, come il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito, si riferiscono ad attività condotte fuori dei confini nazionali. Noi rispettiamo le leggi vigenti negli Stati Uniti e in altri Paesi concepite per evitare tangenti e corruzione. Non tolleriamo nessuna forma di corruzione, pubblica o privata, sia offerta, pagata, accettata o sollecitata direttamente dai nostri dipendenti o indirettamente tramite soggetti esterni. Ricerchiamo come soci d'affari - distributori, fornitori, consulenti, agenti e altri fornitori esterni - coloro che si sforzano di agire in modo coerente con il nostro Codice e altre politiche pertinenti.

Ci rifiutiamo di fare affari con soggetti esterni che violano i nostri standard elevati o che sminuiscono i valori che ci impegniamo a realizzare.

**Tangente** significa offrire o fornire qualsiasi cosa di valore per ottenere o mantenere un contratto d'affari, un qualsiasi tipo di vantaggio commerciale o di influenzarne le decisioni.

Noi dobbiamo:

- **Non** offrire mai, richiedere, accettare o indicare la disponibilità ad accettare qualsiasi forma di pagamento che potrebbe essere interpretata come una tangente, tra cui le bustarelle.
- **Non** chiedere mai a un soggetto esterno di proporre o dare una

tangente a qualsiasi persona a nostro nome.

- Garantire **sempre** che i soggetti esterni scelti per rappresentare Bunge, (quali consulenti, agenti, rappresentanti, spedizionieri, altri addetti alla logistica e partner di joint venture), conoscano e rispettino le leggi anticorruzione quando lavorano per noi.
- Garantire **sempre** che si svolga una dovuta diligenza di livello appropriato prima di stringere rapporti commerciali con soggetti esterni.

Una **bustarella** è una somma pagata come ricompensa per fare o promuovere accordi commerciali.



Per ulteriori informazioni e consigli, consultare la **Politica anticorruzione** e la **Politica sulla gestione del rischio con soggetti esterni**.

# Divieto di tangenti e corruzione

## Interazioni con funzionari pubblici

Le leggi sulle interazioni con funzionari pubblici sono complesse. Sia che si tratti di clienti o di enti di vigilanza, dobbiamo rispecchiare il nostro impegno per una condotta etica, sempre e ovunque.

- Dobbiamo conoscere e rispettare il Codice, le nostre politiche e le varie leggi anticorruzione in vigore quando interagiamo con funzionari pubblici.
- L'offerta di regali anche modesti o di pasti economici a funzionari pubblici o a loro parenti potrebbe essere scorretta e illecita e considerata una tangente. (Consultare la politica su [Regali e forme di intrattenimento](#) per maggiori informazioni).
- Bunge e il dipendente responsabile potrebbero subire sanzioni civili e penali severe per la violazione delle leggi anticorruzione.

## Lotta al riciclaggio di denaro

Adempiamo a tutte le leggi che vietano il riciclaggio di denaro o il finanziamento a scopi illeciti o illegali. Non possiamo effettuare operazioni che coinvolgano fondi creati mediante attività criminali come frode, terrorismo o traffico di droga. Così facendo potremmo violare le leggi contro il terrorismo e il riciclaggio di denaro.

Fare attenzione ai “segnali d'allarme”, tra cui richieste di pagamenti in contanti, pagamenti da effettuare a soggetti esterni non coinvolti nel contratto o altri termini di pagamento insoliti. Non faremo affari con persone od organizzazioni che riteniamo in misura ragionevole possano partecipare ad azioni di riciclaggio o ad altri processi mediante cui tali persone od organizzazioni tentano di celare fondi illeciti o di far sembrare tali fondi leciti.

Assicurarsi sempre che Bunge stia svolgendo affari con clienti o soci rispettabili, per scopi legittimi e con fondi legittimi.

Il *riciclaggio di denaro* avviene quando persone o gruppi tentano di celare i proventi di attività illegali o di far apparire legittime le fonti di provenienza di fondi illeciti.

**Contattare l'ufficio legale o GEC quando ci si imbatte in un'operazione che sembra scorretta.**

Se si hanno domande sulle interazioni con funzionari pubblici o se si nota o sospetta l'offerta di una tangente o bustarella, contattare immediatamente l'ufficio legale o GEC.

Per ulteriori informazioni e consigli, consultare la Politica anticorruzione.

# Condurre affari a livello internazionale

## Gestione di importazioni ed esportazioni

Osserviamo tutti i regolamenti che disciplinano la nostra attività commerciale internazionale. Ognuno di noi che prende parte all'importazione o esportazione di merci o servizi deve conoscere e rispettare la Politica di conformità alle sanzioni economiche e le leggi che regolano esportazioni, riesportazioni o importazioni.

## Sanzioni economiche e leggi antiboicottaggio

La nostra Azienda osserva tutte le sanzioni economiche in vigore e le leggi antiboicottaggio.

Le **sanzioni economiche** sono restrizioni imposte nei confronti di determinati Paesi e persone o entità da parte di governi e organizzazioni internazionali, e restrizioni relative a certi tipi di trattative.

Alcune attività soggette a restrizioni sono, a titolo esemplificativo:

- trasferimenti di beni
- pagamenti in contanti
- fornitura di servizi
- affari finanziari
- importazioni ed esportazioni
- viaggi verso determinati Paesi

Bunge rispetta tutte le restrizioni in vigore ovunque svolgiamo affari. Siamo inoltre tenuti a osservare leggi specifiche antiboicottaggio che vietano alle aziende di partecipare a, o cooperare con, boicottaggi internazionali basati sulla discriminazione. Siamo tenuti a rifiutare tali sollecitazioni e potremmo doverle segnalare alle autorità di vigilanza. La mancata osservanza di queste leggi può comportare sanzioni severe, tra cui sanzioni civili e penali.

Per ulteriori informazioni e consigli, consultare la **Politica di conformità alle sanzioni economiche**.

Per eventuali domande relative alle leggi sulle sanzioni economiche e antiboicottaggio o la relativa politica, contattare GEC.



# ATTENZIONE INCENTRATA SUI NOSTRI AZIONISTI

Registri e documenti accurati

Insider Trading



# Registri e documenti accurati

## Pratiche contabili oneste e accurate

Dobbiamo assicurarci di agire in modo onesto e accurato in ogni aspetto della nostra attività, garantendo tra l'altro che le nostre comunicazioni finanziarie e d'altro genere al pubblico e ai governi in tutto il mondo siano complete, accurate, tempestive e comprensibili. Ognuno di noi deve fare la propria parte per garantire che questo importante obiettivo venga realizzato. Inoltre gli azionisti contano su di noi per la conservazione di registri e documenti accurati, che devono offrire un quadro preciso delle operazioni e della posizione finanziaria della nostra Azienda. I dipendenti non devono falsificare o travisare la vera natura di qualsiasi operazione. È severamente vietato condurre operazioni che non siano registrate nei nostri libri e documenti.

## Comunicazioni finanziarie e frode

I bilanci consolidati dell'Azienda e i rendiconti a livello locale devono essere accurati e corretti. Bunge deve presentare diversi rendiconti finanziari e altri documenti alle autorità di vigilanza statunitensi e agli enti normativi di altri Paesi.

- Presentare documenti accurati e puntuali.

- Rispettare tutti gli obblighi giuridici e normativi che disciplinano la rendicontazione.
- Osservare il sistema di controlli interni di Bunge e gli obblighi contabili pertinenti.
- Segnalare immediatamente eventuali irregolarità contabili o di revisione sospette.
- Non compromettere mai i nostri valori fondamentali commettendo delle frodi.

Una **frode** viene commessa quando un dipendente usa in modo scorretto le risorse aziendali o intenzionalmente nasconde, altera, falsifica od omette informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di altri.

Documenti o report inaccurati, incompleti o intempestivi possono comportare responsabilità legali per le persone coinvolte, nonché misure disciplinari, inclusa anche la risoluzione del contratto d'impiego.

## Gestione dei documenti

I documenti di Bunge sono soggetti a leggi e regolamenti, come ad esempio i requisiti di sicurezza e salute sul lavoro e gli standard contabili. Le informazioni generate da Bunge sono documenti aziendali, indipendentemente dal modo in cui

si conservano. I dipendenti devono conservare, mantenere e distruggere i documenti aziendali conformemente alla Politica sulla gestione e conservazione dei documenti.

Qualsiasi documento in vostro controllo relativo a cause legali o indagini non deve essere alterato, celato o distrutto fino a quando non si riceva diversa notifica. Tale procedura viene definita **conservazione legale**.

In caso di domande per sapere se un documento sia soggetto alla conservazione legale, rivolgersi all'ufficio legale.

## Controlli e indagini

Bunge collaborerà con revisori e investigatori esterni e con gli investigatori governativi durante lo svolgimento di ispezioni o l'esame di prodotti e attività aziendali. Non dobbiamo mai interferire con, o influenzare, un esame o una valutazione.

Rivolgersi al proprio Manager, all'ufficio legale o a GEC per eventuali domande nel corso di un controllo o di un'indagine. Se viene svolta un'indagine governativa, seguire i protocolli locali e contattare l'ufficio legale il prima possibile prima di procedere.

# Insider Trading

Alcuni di noi nel corso delle nostre mansioni saranno probabilmente esposti a informazioni privilegiate su Bunge, sui clienti o soci d'affari.

**Insider trading** indica l'acquisto o la vendita di titoli aziendali sulla base di informazioni rilevanti, ossia informazioni importanti sull'Azienda di cui il pubblico non è ancora a conoscenza.

Le leggi di molti Paesi - e le nostre politiche interne - vietano l'insider trading.

- Informazioni riservate dell'Azienda non si devono usare per guadagno personale.
- I dipendenti non possono legalmente acquistare o vendere titoli Bunge o dire ad altri di farlo fino a quando non sia trascorso un lasso di tempo ragionevole dalla divulgazione al pubblico di informazioni rilevanti, per esempio mediante un comunicato stampa, un webcast a disposizione del pubblico o una registrazione presso la Securities and Exchange Commission statunitense.
- Tale obbligo si applica anche alle negoziazioni di titoli di altre aziende

con cui conduciamo affari nel caso in cui si posseggano informazioni privilegiate.

- Il dipendente coinvolto e Bunge potrebbero subire gravi conseguenze, incluse pesanti sanzioni pecuniarie e reclusione, se vengono violate le leggi sull'insider trading. Si potrebbe anche incorrere in misure disciplinari, come del caso, inclusa anche la risoluzione del contratto d'impiego.

## Cosa si intende per informazioni rilevanti e privilegiate?

Le **informazioni rilevanti** sono quelle informazioni che un investitore ragionevole potrebbe considerare importanti per decidere se acquistare, vendere o conservare i titoli di un'azienda (ad es., azioni, obbligazioni, opzioni).

Le **informazioni privilegiate** non sono state rese pubbliche.

*Nota: come regola generale, per Bunge devono essere trascorsi almeno **tre giorni completi di negoziazioni** dopo la divulgazione autorizzata delle informazioni perché possano essere considerate pubbliche.*

Se si ritiene di essere in possesso di informazioni rilevanti su Bunge o un'altra azienda e si sta pensando di eseguire un'operazione in borsa, consultare la nostra [Politica sull'Insider Trading](#) oppure rivolgersi all'ufficio legale.



# Insider Trading

Tra alcuni esempi comuni di informazioni rilevanti rientrano:

- Stime di utili o dati sulla redditività o previsioni per qualsiasi periodo - positive o negative
- Imminenti e importanti acquisizioni, cessioni, investimenti o riduzioni delle operazioni
- Un'operazione finanziaria importante, ad es. un prelievo consistente su una linea di credito o l'offerta di titoli
- Questioni riguardanti dividendi liquidi, riacquisti o frazionamenti di azioni
- Sviluppi in merito a cause importanti, a indagini governative o altri sviluppi legali
- Cambiamenti significativi nella dirigenza
- Informazioni importanti su nuovi prodotti o servizi

## Soffiate

Le leggi sull'insider trading si applicano anche alla divulgazione di informazioni rilevanti non pubbliche ad amici o parenti. Dare consigli di trading ad altri si definisce "*soffiata*".

Le *soffiata* sono considerate una forma di insider trading e sia chi fornisce le informazioni che chi le riceve può incorrere in severe sanzioni o reclusione.



# ATTENZIONE INCENTRATA SULLE COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO

Questioni ambientali, sociali e di governance

Attività politiche

Comunicazioni esterne

Contributi



# Ambientale, Sociale e Governance

Prendiamo decisioni basate sui principi di leadership etica, responsabilizzazione e tutela dell'ambiente. Miriamo a essere leader del settore, promuovendo sostenibilità e responsabilità in ogni fase della catena di fornitura dagli agricoltori ai consumatori.

Coltiviamo raccolti essenziali per alimenti, mangimi e carburante, proteggendo al contempo gli ecosistemi per rispettare l'equilibrio ambientale. In Bunge, riteniamo che le materie prime da noi acquistate debbano essere prodotte in un modo tracciabile e rigidamente monitorato. Vogliamo proteggere le risorse boschive e la biodiversità, contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra, avere un impatto sociale positivo e rispettare i diritti delle popolazioni indigene, dei lavoratori e delle comunità locali.

Cerchiamo di essere un membro attivo che contribuisce socialmente in tutte le comunità in cui svolgiamo

affari, per creare rapporti a lungo termine e reciprocamente vantaggiosi nei Paesi dove operiamo.

- Lottiamo contro il cambiamento climatico assumendo decisioni consapevoli riguardo agli effetti delle emissioni di carbonio nell'intero ambito della nostra azienda.
- Sfruttiamo la tecnologia, gli incentivi e la collaborazione del settore per mitigare i pericoli della deforestazione nella nostra catena di fornitura.
- Rispettiamo e sosteniamo gli standard universali in merito ai diritti umani e alla lotta allo sfruttamento nell'ambito delle nostre operazioni e nelle nostre catene di fornitura, rifiutandoci di lavorare con chi sappiamo o sospettiamo commetta abusi dei diritti umani, violi le leggi contro la corruzione o altrimenti rischi di nuocere alla reputazione di Bunge.

- Ci serviamo della nostra esclusiva posizione di leader a livello mondiale per offrire soluzioni sostenibili e socialmente responsabili a coltivatori e clienti nell'intera catena di fornitura.
- Siamo trasparenti e coinvolgiamo i nostri stakeholder e soci per assicurarci di fare progressi verso i nostri obiettivi di sostenibilità e di dedicare le giuste risorse ad alcuni dei problemi più gravi che il nostro pianeta si trova ad affrontare oggi.

Ciascuno di noi ha la responsabilità di tenere presenti le politiche di Bunge relative a lavoro, diritti umani e standard ambientali e di rispettare tutte le leggi e i regolamenti vigenti nelle comunità in cui lavoriamo.

Per ulteriori informazioni e consigli, consultare la [Politica sulla responsabilità ambientale](#) e la [Politica sui diritti umani](#).



# Attività politiche

Abbiamo tutti il diritto di sostenere attività politiche di nostra scelta nel nostro tempo privato e a nostre spese. Tuttavia, Bunge vieta severamente quanto segue:

- Utilizzare proprietà o risorse di Bunge per attività politiche personali
- Partecipare a qualsiasi attività politica a nome di Bunge, salvo ove autorizzato
- Obbligare un collega a sostenere una particolare causa

La scelta dei dipendenti di sostenere o meno cause politiche non avrà alcuna influenza sulla posizione lavorativa in Bunge o sulla possibilità di futuro avanzamento professionale. In caso di domande, contattare l'ufficio legale o quello di Affari governativi.



# Comunicazioni esterne

## Richieste di interviste o informazioni da parte dei mezzi di informazione

Le comunicazioni con il pubblico devono offrire un quadro completo, accurato e veritiero della nostra Azienda. Esclusivamente i rappresentanti designati dall'Azienda possono comunicare informazioni e notizie su Bunge. Noi non dobbiamo fare dichiarazioni pubbliche a nome di Bunge salvo laddove prescelti come portavoce. Se un membro della stampa vi contatta, rivolgetevi all'ufficio Comunicazioni.

Potrebbe esserci chiesto di, o potremmo volere, esprimere le nostre

opinioni o fornire informazioni relative a Bunge e alla nostra attività a mezzi di informazione, in interventi pubblici o in articoli destinati alla pubblicazione. Per garantire che vengano divulgate informazioni accurate e idonee, i dipendenti devono discutere ogni eventuale comunicazione con l'ufficio di Rapporti con gli investitori, con quello delle Comunicazioni o con l'ufficio legale. Qualsiasi comunicazione del tipo contemplato nella politica sulle comunicazioni aziendali, comprese le comunicazioni a investitori, azionisti, analisti e autorità di vigilanza di titoli e negoziazioni, deve essere discussa con il Vice Presidente di Rapporti con gli investitori.

## Domande da parte degli investitori

Allo stesso modo, notizie che potrebbero influenzare gli investitori o incidere sui mercati azionari possono essere diffuse esclusivamente mediante rappresentanti designati dall'Azienda. Se un investitore, un analista di borsa o altri referenti del settore finanziario richiedono informazioni, si prega di indirizzarli a [Rapporti con gli investitori](#), anche se sono richieste informali.

**Per ulteriori informazioni e consigli, consultare la Politica su riservatezza e comunicazioni aziendali.**



# Contributi

Bunge intende sostenere le comunità in cui opera fornendo supporto finanziario o regali in natura a organizzazioni la cui missione o attività si uniforma agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare quello inteso a sconfiggere la fame (SDG Zero Hunger) e quello che si prefigge di garantire un'istruzione di qualità. Le decisioni generali in merito ai contributi si baseranno su diversi criteri illustrati nella nostra Politica sui contributi.



# RISORSE

## Global Ethics and Compliance (GEC) e Chief Compliance Officer

Il Chief Compliance Officer e i membri del team GEC detengono la responsabilità principale per l'amministrazione quotidiana e la sorveglianza del Codice di Condotta. Laddove ai sensi del Codice sono necessarie le autorizzazioni da parte di GEC, i dipendenti devono rivolgersi al loro Manager GEC regionale. Le informazioni di contatto per tutti i Manager GEC sono reperibili nel portale GEC. Inoltre si può contattare GEC all'indirizzo [BGE.Bunge.Ethics.Compliance@bunge.com](mailto:BGE.Bunge.Ethics.Compliance@bunge.com).



Global Ethics & Compliance  
ETHICS, EVERYWHERE, EVERY DAY

## Ufficio legale

L'ufficio legale lavora in stretta collaborazione con il Chief Compliance Officer e GEC per garantire che l'intera azienda sia conforme al Codice di Condotta in modo uniforme e per sostenere l'adozione di politiche e procedure. Rappresenta un'ulteriore risorsa utile per le questioni di conformità.

## Helpline di Bunge

La Helpline è multilingue e disponibile all'indirizzo [Helpline di Bunge](#) e telefonicamente. Un elenco di numeri verdi specifici per Paese è reperibile qui [Helpline di Bunge](#).

Un fornitore indipendente fornisce il personale per la Helpline, che è **disponibile 24 ore al giorno, 365 giorni all'anno**. Sebbene si invitino le persone a dichiarare il loro nome, segnalazioni anonime sono accettate ove consentito dalla legge. Le segnalazioni saranno mantenute riservate nella misura consentita coerentemente all'esigenza di un'adeguata indagine e risoluzione. Le notifiche anonime saranno gestite se possibile in base alle informazioni fornite.

## Comunicazione di deroghe

Deroghe alle disposizioni del Codice non sono previste, ma potrebbero essere concesse in circostanze limitate. Qualsiasi deroga al Codice deve ottenere previa autorizzazione scritta dal Chief Compliance Officer o dal Chief Legal Officer. Qualsiasi esonero per funzionari esecutivi o consiglieri di Bunge Global SA può essere concesso solo se approvato dal Consiglio di Amministrazione o da un comitato consiliare e deve essere comunicato come richiesto dalla legge vigente.



# DOMANDE E RISPOSTE

Alisha ritiene che il suo Manager le stia chiedendo di fare una cosa che viola il Codice di Condotta. In che modo dovrebbe rispondere?

*Se Alisha si sente a disagio per la risposta del Manager o non si sente a suo agio a parlare con il Manager, dovrebbe comunicare i suoi dubbi a una delle altre risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).*

Jorge lavora in uno stabilimento di Bunge per la lavorazione della soia. Cammina zoppicando in modo evidente. Un gruppo di colleghi prende in giro Jorge fingendo di zoppicare e facendo commenti offensivi. Jorge è turbato a causa del trattamento che subisce da parte dei colleghi. Cosa dovrebbe fare?

*Jorge dovrebbe riferire questo comportamento al suo Manager o a una delle risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#). Bunge indagherà quanto riferito da Jorge, adottando le misure adeguate.*

La valvola di arresto su un'attrezzatura di produzione non funziona e ci vorranno parecchi giorni prima di poter installare una valvola sostitutiva. Il Manager di Gustavo gli ricorda di prestare attenzione, ma gli chiede di continuare a usare l'attrezzatura in modo che lo stabilimento non rallenti la produzione. Gustavo non crede sia una buona idea. Cosa dovrebbe fare?

*Gustavo ha ragione. Nessun lavoro è tanto importante o urgente da essere eseguito in modo rischioso. Gustavo ha la capacità di sospendere il lavoro se ritiene che la situazione sia rischiosa. Gustavo dovrebbe riferire la situazione a un altro membro della dirigenza o a una delle risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).*

Deborah e il suo collega Martin usano la macchina personale di Martin e decidono di andare a pranzo allontanandosi dall'ufficio. Martin si ferma a fare benzina e paga con la carta di credito aziendale. Deborah mette in dubbio l'operazione e Martin risponde che si tratta soltanto della seconda volta in cui ha usato la carta di credito aziendale per pagare il rifornimento di benzina. Afferma che l'Azienda "è in debito con lui" dato che non può farsi retribuire le ore di straordinario che sta facendo di recente. Cosa dovrebbe fare Deborah?

*Bunge fa affidamento sul fatto che i dipendenti usino le risorse aziendali onestamente. Deborah ha ragione a pensare che Martin non dovrebbe usare la carta di credito aziendale per acquisti personali. Essendo a conoscenza dell'uso improprio di risorse aziendali, Deborah dovrebbe riferirlo. Dovrebbe contattare una delle risorse elencate alla voce [Porre domande e segnalare problemi](#).*

# DOMANDE E RISPOSTE

Magda legge i blog di settore che recensiscono prodotti alimentari. In un determinato post, un blogger critica aspramente un prodotto Bunge. Magda pensa che i commenti non siano accurati e che non rispecchino correttamente Bunge. Difende l'Azienda nel suo blog personale. Ritieni di poter creare un argomento convincente avendo accesso alle risorse di ricerca interna. Si tratta di un modo corretto per Magda di gestire la situazione?

*No. I risultati di ricerca interna sono proprietà aziendale riservata; sono un bene da proteggere e non da pubblicare online. Magda dovrebbe gestire la situazione contattando **Comunicazioni**. Il team addetto alle comunicazioni stabilirà la risposta migliore al blog, presentando un messaggio e una voce coerenti su Bunge e i suoi prodotti.*

Ronaldo è stato da poco trasferito a un silo per granaglie vicino alla sua città d'origine e promosso a Manager. Suo zio possiede dei terreni agricoli nelle vicinanze e Ronaldo viene a sapere che occasionalmente lo zio vende del mais a Bunge. Ronaldo si preoccupa che queste operazioni potrebbero creargli un conflitto di interessi con la sua nuova posizione in Bunge. Cosa dovrebbe fare?

*La preoccupazione di Ronaldo è valida e dovrebbe riferire la situazione al suo **Manager**, all'**ufficio legale** o a **GEC**, e segnalarla usando lo strumento **per la segnalazione di conflitti di interessi**. Ronaldo potrebbe non avere un reale conflitto di interessi, ma anche la parvenza di un conflitto conta e deve essere comunicata. Spesso conflitti di interessi potenziali si possono gestire con la corretta segnalazione e in questo caso sollevando Ronaldo dalle decisioni di acquisto relative all'azienda agricola di suo zio. Tenere presente che un potenziale conflitto di interessi non rappresenta necessariamente una violazione del Codice, ma la mancata segnalazione lo è.*

Joanna lavora nell'ufficio Approvvigionamenti e sta accettando e organizzando delle gare d'appalto da parte di fornitori. Il fratello di Joanna possiede una delle aziende che partecipano alla gara d'appalto, ma alla Bunge nessuno sa della loro parentela. Joanna prende in considerazione la possibilità di eliminare due proposte inferiori a quella presentata dalla società del fratello. È combattuta tra la lealtà all'azienda e quella al fratello. Cosa dovrebbe fare Joanna?

*Joanna deve informare il suo **Manager**, l'**ufficio legale** o **GEC** e riferire il problema usando lo strumento **per la segnalazione di conflitti di interessi**, deve anche rinunciare a partecipare alla procedura di appalto. Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di lavorare per il bene di Bunge.*

# DOMANDE E RISPOSTE

A Sean sono stati offerti due biglietti per la Coppa del Mondo da un fornitore che sta attualmente negoziando il rinnovo di un grosso contratto con Bunge. Sean informa il suo Manager e insieme decidono che Sean deve rifiutare il regalo. Sean ha fatto la cosa giusta?

*Sì. Sean ha chiesto consiglio al Manager prima di accettare il regalo che superava un valore modesto. È stato l'approccio corretto per questa situazione. Inoltre, dato che Bunge sta negoziando il rinnovo del contratto con il fornitore, l'offerta di questi potrebbe essere vista come un tentativo di influenzare il risultato delle trattative, il che rappresenta decisamente un conflitto di interessi.*

Aziz, che lavora per Bunge, viene contattato da Khai, un compagno di università che lavora per un concorrente. Khai gli propone una strategia per incrementare le rispettive vendite dividendosi i territori di loro competenza. Aziz dovrebbe accettare il piano di Khai?

*No. L'allocazione di clienti o di aree geografiche viola le leggi sulla concorrenza in praticamente quasi tutte le giurisdizioni e Bunge lo vieta. Se mai capitasse che un concorrente inizi a parlare di allocazione di aree, interrompere immediatamente la conversazione. Segnalare immediatamente all'**ufficio legale** tutti i tentativi di discutere qualsiasi argomento che sembri non rispettare i principi di equa concorrenza.*

Cheng è responsabile di stabilimento in una raffineria di olio alimentare di Bunge, regolarmente visitata dallo stesso ispettore della salute pubblica. L'ispettore ha individuato alcune carenze e minaccia di chiudere lo stabilimento se Cheng non gli versa una modesta cifra in contanti. Cheng si preoccupa dell'eventuale interruzione della produzione. Dato che si tratta di una cifra modesta, dovrebbe versare l'importo per mantenere in funzione lo stabilimento?

*No. Cheng potrebbe pensare di stare aiutando l'Azienda se evita un'eventuale interruzione dello stabilimento. Ma l'offerta di una qualsiasi cosa di valore all'ispettore sanitario in questa situazione sarebbe considerata una tangente, dato che il pagamento sarebbe inteso a influenzare l'esame dell'ispettore. Cheng non deve effettuare il pagamento e deve immediatamente contattare l'**ufficio legale** o **GEC**.*

# DOMANDE E RISPOSTE

Adriana nota una piccola perdita in un serbatoio di solvente nella sua area di lavoro. Il serbatoio sta per essere trasferito in un altro luogo. Decide quindi che da domani non sarà più un suo problema e ignora completamente la cosa. La decisione di Adriana è quella giusta?

Natalia riceve un ordine da un gruppo no-profit che chiede a Bunge di spedire una grande quantità di grano a un Paese recentemente colpito dalla siccità. Vede che il Paese in questione è soggetto a sanzioni da parte di certi governi, ma decide che l'ente no-profit deve avere un accordo speciale che rende legale questa spedizione. Decide che dovrebbe essere lecito evadere l'ordine. Natalia fa bene a procedere per evadere l'ordine?

Michael sta facendo un inventario in un silo di grano di Bunge. Si accorge di una piccola discrepanza. Invece di accollarsi la grana di individuarne la causa, decide di correggere i numeri in modo da far sparire la discrepanza. Si tratta di un modo accettabile per Michael di reagire a quanto scoperto?

Rachel è una Manager delle Comunicazioni in Bunge. Sta lavorando alla stesura di un comunicato stampa per un'imminente e importante acquisizione. Prima dell'annuncio pubblico, invita il suo fidanzato a comprare il maggior numero possibile di azioni di Bunge. Se non gli rivela alcun dettaglio, sarebbe un'azione lecita per Rachel?

*No. Durante il trasporto, il serbatoio difettoso potrebbe rilasciare perdite in aree dove potrebbe creare un pericolo ambientale. Adriana dovrebbe riferire quanto ha notato e seguire il corretto protocollo per risolvere il problema.*

*No. Natalia deve osservare la **Politica di conformità alle sanzioni economiche di Bunge**, tra cui le procedure obbligatorie di controllo dei clienti per garantire che Bunge adempia pienamente alle normative vigenti sulle sanzioni. Contattare il team di conformità alle sanzioni a livello globale di Bunge in caso di domande.*

*No. Michael potrebbe ritenere che non ci sia nulla di male a fare piccole correzioni in documenti o cifre aziendali, ma le informazioni che inseriamo in tutti i documenti dell'Azienda devono essere complete e accurate. Michael dovrebbe cercare di risolvere la discrepanza e chiedere consiglio al suo **Manager** o all'ufficio dei **Controllori** se non riesce a risolverla. Anche se potrebbe non essere sempre evidente che i dati che generiamo incidono sui documenti finanziari di Bunge, ognuno di noi svolge un ruolo nel garantire che questo importante obiettivo sia raggiunto.*

*No. Anche se Rachel non ha rivelato alcun dettaglio in suo possesso, ha comunque fatto una soffiata. Rachel sta sfruttando la sua posizione e le informazioni a lei fornite per un profitto personale.*

 BUNGE

