

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

BUNGE

Código de Conducta



Mensaje de nuestro CEO



QUERIDOS COLEGAS:

En Bunge, alcanzar todo nuestro potencial implica asumir la responsabilidad de cumplir con los más altos estándares en materia de ética e integridad. Cumplimos una función importante: Conectar a los productores agrícolas con los consumidores para proporcionar al mundo alimentos e ingredientes esenciales y combustibles. Confiar en que haremos lo correcto es fundamental para mantener nuestra reputación con los clientes, accionistas y colegas.

El Código de Conducta de Bunge (“Código”) está diseñado como un recurso de ayuda para comprender la responsabilidad de los colaboradores y así trabajar de manera ética y legal. El Código no brinda una respuesta para cada situación con la que puedan encontrarse, pero les sirve como una guía de recursos. En él se explican los principios y estándares que se espera que todos sigamos para adherir a nuestros valores fundamentales, así como las leyes, regulaciones y políticas específicas que se aplican en nuestro caso. Lean el Código en su totalidad, consúltenlo de forma continua y hagan preguntas si algo no resulta claro.

Aplicamos nuestro Código de manera justa y coherente, independientemente de sus puestos en Bunge. Observarán que el Código enfatiza nuestro enfoque de una única Bunge. Equipos exitosos que trabajan juntos y así fomentan la inclusión, la colaboración y el respeto. Si observan algo que los haga sentir incómodos, no duden en decirlo. El Código ofrece una serie de recursos para responder a sus preguntas o inquietudes. Su compromiso con el cumplimiento de las expectativas del Código es fundamental para nuestro éxito y el valor que creamos para los stakeholders en este dinámico mercado global.

Saludos cordiales,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Greg Heckman', written in a cursive style.

Greg Heckman
Chief Executive Officer
Bunge Global SA

Vivir de acuerdo al Código, todos los días

Somos apasionados, audaces y determinados. Juntos, creamos valor para nuestros clientes, para cada uno de nosotros y para el mundo. Somos Bunge.

Nuestros Valores



SOMOS UN ÚNICO EQUIPO

- › Colaborativos
- › Respetuosos
- › Inclusivos



LIDERAMOS EL CAMINO

- › Ágiles
- › Empoderados
- › Innovadores



HACEMOS LO CORRECTO

- › Con seguridad
- › Con sustentabilidad
- › Con integridad

Todos tenemos la responsabilidad personal de seguir el Código. Es fundamental asegurarnos de cultivar un crecimiento positivo al tiempo que mantenemos nuestras relaciones profundamente arraigadas entre nosotros y con aquellos a quienes servimos.

Nuestros valores se han reflejado durante mucho tiempo en la forma en la que trabajamos. Son guías primordiales para cada colaborador y estándares por los cuales vivimos y hacemos negocios.

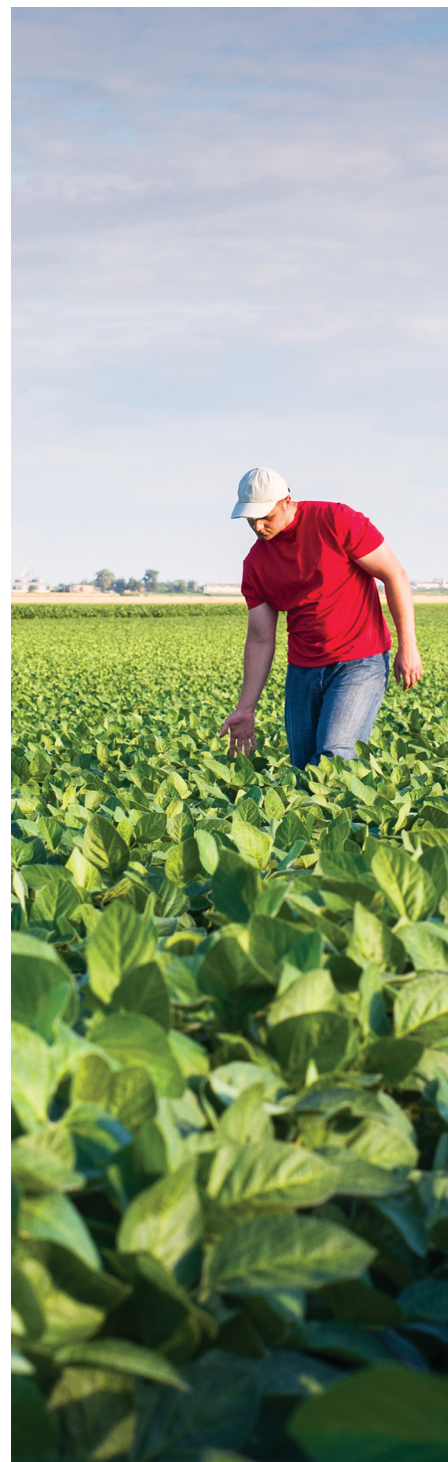
Este Código no modifica ninguno de nuestros términos y condiciones de empleo, ni crea derechos contractuales para ustedes u otros.



Índice

Pueden hacer clic en el icono de inicio  de la navegación para volver a esta página.

MENSAJE DE NUESTRO CEO	2
VIVIR DE ACUERDO AL CÓDIGO: Todos los días	3
INTRODUCCIÓN	5
Nuestro Código de Conducta	
¿Qué se espera de mí?	
¿Qué debemos esperar de nuestros líderes?	
Hacer preguntas y plantear inquietudes	
TOMA DE DECISIONES ÉTICAS	11
ENFOQUE EN NUESTROS COLABORADORES	13
Respeto en el lugar de trabajo	
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	
Prácticas justas de empleo	
Privacidad de los datos	
ENFOQUE EN NUESTRA COMPAÑÍA	18
Protección de los activos de la Compañía	
Sistemas de información y comunicación	
Información confidencial y propiedad intelectual	
Conflictos de interés	
Obsequios y entretenimiento	
ENFOQUE EN NUESTROS SOCIOS DE NEGOCIOS	26
Proveer productos y servicios seguros y de alta calidad	
Tratar a los demás de manera justa	
Competir de manera justa	
Rechazar el soborno y la corrupción	
Desarrollar negocios de manera internacional	
ENFOQUE EN NUESTROS ACCIONISTAS	34
Libros y registros precisos	
Uso Indebido de Información Privilegiada	
ENFOQUE EN NUESTRAS COMUNIDADES	38
Medioambientales, sociales y de gestión	
Actividades políticas	
Comunicaciones externas	
Contribuciones	
RECURSOS	43
PREGUNTAS Y RESPUESTAS	44



INTRODUCCIÓN

Nuestro Código de Conducta

¿Qué se espera de mí?

¿Qué debemos esperar de nuestros líderes?

Hacer preguntas y plantear inquietudes



Nuestro Código de Conducta

En Bunge, es fundamental que mantengamos la confianza de nuestros colaboradores, clientes, accionistas, proveedores y las comunidades en las que operamos. El Código de Conducta de Bunge (“Código”) nos ayuda a cumplir con nuestras responsabilidades y es un marco para tomar decisiones éticas al ayudarnos a lograr lo siguiente:

- Mantenernos en el camino de nuestros valores y desarrollar todo nuestro potencial.
- Describir cómo hacemos negocios de la manera correcta y conforme a las leyes vigentes.
- Guiar a nuestros colaboradores sobre cómo participar en la toma de decisiones éticas desde sus funciones diarias.

- Destacar cómo los principios y estándares articulados en este Código dan soporte a nuestros stakeholders, colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y las comunidades en las que operamos.

Nuestro Código se aplica a todos los miembros de la comunidad Bunge, incluidos los colaboradores de tiempo completo/parcial/temporal, los funcionarios, el Directorio y los terceros, incluidos, entre otros, los contratistas, los agentes y los consultores.

Nuestro Código no puede abarcar todas las situaciones ni proporcionar información detallada sobre todas las circunstancias con las que podemos enfrentarnos en nuestro trabajo en Bunge. El Código no detalla todas las políticas o procedimientos

corporativos o locales de Bunge. Por el contrario, el Código describe los principios generales que guían nuestras relaciones comerciales y nos ayudan a abordar las situaciones que puedan surgir. Se espera que cumplamos con el espíritu, así como con las palabras escritas, del Código.

Quando tengan una duda, pregunten.

Consulten los recursos incluidos en [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

*Los términos “Bunge” o “Compañía” hacen referencia a Bunge Global SA y a todas las sucursales controladas de participación mayoritaria o de propiedad absoluta, compañías afiliadas y empresas conjuntas de Bunge. Los términos “colaborador” o “ustedes” y “colaboradores”, “compañeros de equipo” o “nosotros” hacen referencia a los directores, funcionarios y colaboradores de Bunge, salvo que se indique lo contrario.



¿Qué se espera de mí?

En Bunge, todos son responsables de sus acciones. La reputación de nuestra integridad depende de eso, donde sea que estén y todos los días. Somos responsables de leer y cumplir con el Código, las políticas y procedimientos de la Compañía y las leyes vigentes.

Estos son algunos ejemplos de cumplimiento:

- **No** oculten el incumplimiento del Código, la políticas o los procedimientos de la Compañía o la ley por parte de otros. Informen de inmediato cualquier incumplimiento que observe.
- **No** pidan ni permitan que un tercero actúe en nombre de Bunge de ninguna manera que infrinja el Código, las políticas o los procedimientos de la Compañía o la ley.
- **Lean** y consulten el Código con frecuencia.
- **Digan** lo que piensan de inmediato si tienen alguna pregunta o inquietud.
- **Consulten** los recursos incluidos en [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).



¿Qué debemos esperar de nuestros líderes?

Se espera que los líderes prediquen con el ejemplo para crear un ambiente de trabajo inclusivo, honesto, abierto y bien informado porque son ellos quienes influyen y marcan cuáles son las pautas de la organización. Se espera que los líderes promuevan nuestra cultura de puertas abiertas. Diríjase a ellos para lo siguiente:

- Los ayuden a comprender el Código, las políticas y procedimientos de la Compañía y las leyes vigentes.
- Les brinden orientación y respuestas a sus preguntas e inquietudes.
- Les brinden soporte con respecto a nuestra política de no represalias.
Nota: Los líderes nunca pueden tomar, ni permitir, ninguna acción de represalia contra un colaborador por hacer un informe de buena fe debido a una sospecha de mala conducta o por participar en una investigación.

Si son líderes y no están seguros de la respuesta a la pregunta de un colaborador o de cómo abordar sus inquietudes, comuníquense con los recursos que se aparecen en la sección de [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).



Hacer preguntas y plantear inquietudes

¿Cómo obtengo respuestas para preguntas no están en el Código?

Si tienen la más mínima duda sobre el mejor curso de acción, busquen la ayuda de uno de los recursos que aparecen aquí.

¿Por qué es importante informar las inquietudes?

Bunge se esfuerza por crear una cultura de puertas abiertas.

Su rápida acción para denunciar una sospecha de conducta inapropiada respalda nuestra cultura y puede ayudar a prevenir o limitar cualquier daño a Bunge y su reputación.

Si tienen dudas con respecto a una conducta no ética o sospechan una posible violación del Código, cualquier política o procedimiento de la Compañía, o la ley, informen de inmediato.

¿Con quién debo ponerme en contacto para que me oriente o para denunciar una conducta inapropiada?

Comuníquense con cualquiera de los siguientes recursos en cualquier momento:

- Sus líderes o los líderes en los que confíen
- Recursos Humanos
- Departamento Legal
- Global Ethics and Compliance (“GEC”)
- La Línea de ayuda de Bunge (la “Línea de ayuda”)

Un proveedor externo independiente administra la línea de ayuda. Es multilingüe y se encuentra disponible **las 24 horas del día, los 365 días del año**. Aunque se recomienda que las personas se identifiquen, se aceptan denuncias anónimas cuando la ley local lo permite.

Comuníquense con la línea de ayuda en cualquier momento para debatir o denunciar cualquier problema, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Robo, fraude o cualquier forma de deshonestidad
- Sobornos o corrupción
- Conflictos de interés
- Acoso, discriminación o intimidación
- Irregularidades contables o financieras
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Abuso de drogas o alcohol en el trabajo
- Violencia o comportamiento amenazante
- Violación o explotación de los derechos humanos
- Inquietudes o infracciones medioambientales
- Represalias contra cualquier persona que denuncie una infracción o inquietud
- Presuntas o reales violaciones a este Código, a las políticas o procedimientos de la Compañía o a las leyes

La línea de ayuda es multilingüe y está disponible en [Línea de ayuda de Bunge](#) y llamando al **00-800-2002-0033** de manera gratuita en España.

También se encuentra disponible una lista de números de teléfono gratuitos específicos de cada país en [Línea de ayuda de Bunge](#).

Hacer preguntas y plantear inquietudes

¿Qué sucede cuando denuncio una inquietud?

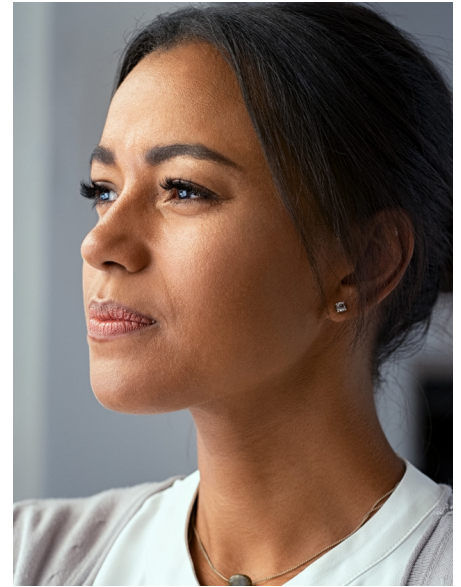
Cuando se comunican directamente con GEC o llaman a la línea de ayuda, sepan lo siguiente:

- Se toman en serio sus inquietudes y que se evalúan rápido, con confidencialidad y profesionalidad.
- La información se comparte de manera confidencial con los miembros específicos del equipo de GEC que gestiona las investigaciones y con otras personas autorizadas en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación exhaustiva.
- Siempre nos esforzaremos por proteger el anonimato de toda persona que sospeche de una conducta inapropiada.
- Se determinarán las acciones a llevar a cabo después de una evaluación.
- Se los contactará lo antes posible (si sus inquietudes no fueron anónimas).
- GEC puede comunicarse con ustedes de manera confidencial a través de la línea de ayuda si se necesitan datos adicionales para la investigación.
- Se les informará debidamente durante la investigación y se les notificará el resultado una vez que se haya completado la investigación (incluso si se denuncia de forma anónima).

Investigaciones y disciplina

Bunge responde rápido a todas las denuncias de conducta inapropiada. Se puede pedir que los colaboradores ayuden con las investigaciones internas y externas de presuntas conductas inapropiadas, así como que cooperen con los auditores internos y externos. Siempre debemos cooperar y proporcionar información completa y precisa relacionada con las consultas.

Toda persona que viole el Código, o tome represalias contra otra persona que viole este Código o las políticas asociadas, será responsable y se la sancionará de manera adecuada, hasta incluso el cese de la relación laboral, de acuerdo con la ley local. Hacer una denuncia o acusación maliciosa o intencionadamente falsa es una conducta inapropiada según el Código.



Se producen represalias cuando Bunge o los colaboradores de Bunge toman una medida adversa contra una persona porque esa persona participó en una actividad protegida, como denunciar inquietudes a la Línea de ayuda de Bunge. Algunos ejemplos de acción adversa incluyen, entre otros: descenso de puesto; suspensión; despido; negativa a contratar o a tener en cuenta para la contratación o el ascenso; y creación de un entorno de trabajo hostil o intimidatorio.

Bunge no tolera actos de represalia contra ninguna persona que comunique una inquietud de buena fe, participe en una investigación, se niegue a participar en una presunta actividad indebida o ilícita, o ejerza derechos laborales protegidos por la ley. Buena fe significa tener una creencia razonable de que la información que se proporciona es verdadera y que proporcionan toda la información que tienen, **incluso si sus denuncias resultan no tener fundamentos**. La empresa investigará las represalias y adoptará las medidas correctivas oportunas.

Toma de decisiones éticas

Buena ética = Buen negocio

Somos responsables de reconocer las cuestiones éticas y hacer lo correcto en todas las actividades comerciales de Bunge. Es importante que entendamos el Código y cómo aplicarlo en la práctica a las situaciones con las que nos encontramos en nuestro trabajo. Muchas veces es fácil determinar cómo aplicar el Código, pero algunas situaciones pueden ser más complejas. Si se enfrentan a una situación en la que no están seguros de qué hacer, utilicen las siguientes preguntas para identificar el curso de acción correcto:

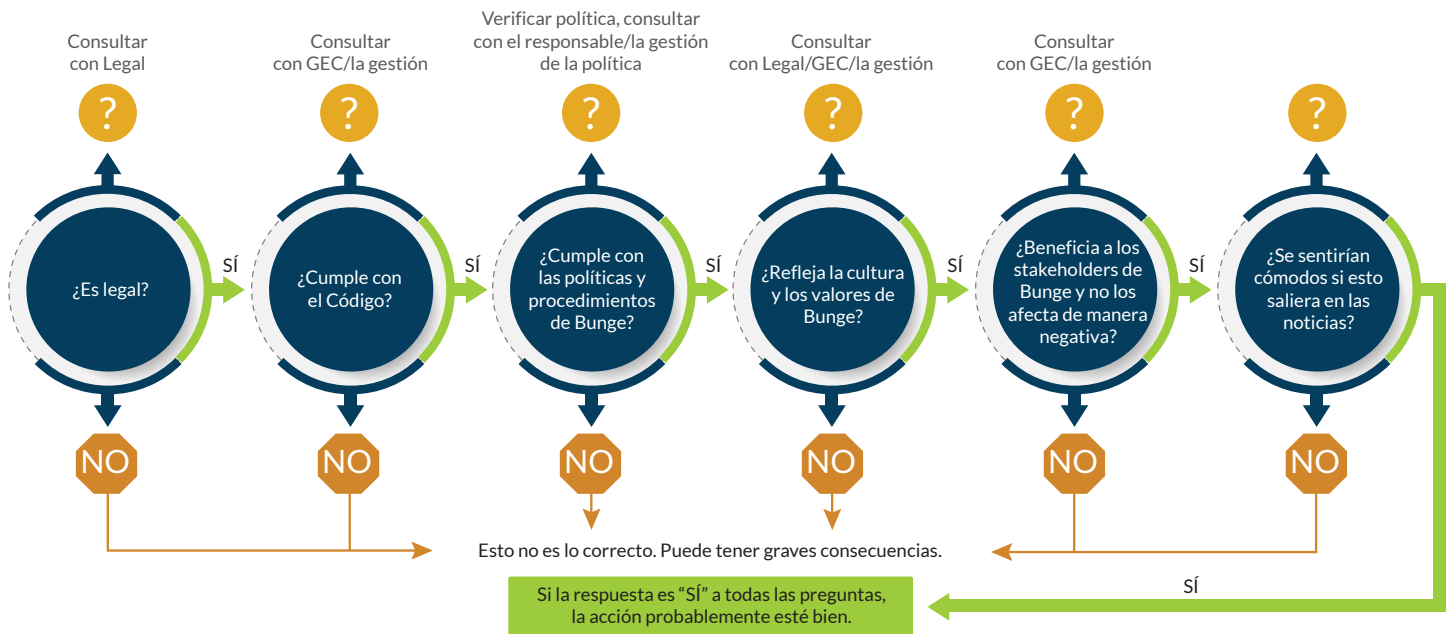
- ¿Es legal?
- ¿Cumple con el Código?
- ¿Cumple con las políticas y procedimientos de Bunge?
- ¿Refleja la cultura y los valores de Bunge?
- ¿Beneficia a los stakeholders de Bunge y no los afecta de manera negativa?
- ¿Se sentirían cómodos si sus colegas supieran o si apareciera en las noticias?

Si la respuesta a alguna de las preguntas es “no” o “tal vez”, busquen ayuda.

Cuando tengan una duda, pregunten.



Toma de decisiones éticas



ENFOQUE EN NUESTROS COLABORADORES

Respeto en el lugar de trabajo

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Prácticas justas de empleo

Privacidad de los datos



Respeto en el lugar de trabajo

Diversidad

Nuestras diferencias y nuestra diversidad son nuestras fortalezas. Bunge fomenta un ambiente abierto, de confianza e inclusión. Respetamos las contribuciones únicas de nuestros talentos, las habilidades, la formación, las ideas y las experiencias de cada uno.

Discriminación

Bunge se compromete a mantener un entorno de trabajo que sea respetuoso, profesional y libre de discriminación, acoso, hostigamiento e intimidación. Bunge prohíbe cualquier forma de discriminación ilegal hacia cualquier colaborador o candidato para un puesto. Las decisiones relacionadas con el empleo, como la contratación, los ascensos y la remuneración, se toman sin tener en cuenta las características comúnmente protegidas, como lo son:

- La raza, el país de origen o el color
- La religión
- El sexo u orientación sexual
- El género, la identidad de género o la expresión de género
- La ciudadanía
- La edad
- La discapacidad
- La condición de ser militar o veterano
- El estado civil

Las jurisdicciones en las que operamos pueden incluir otras

características protegidas que no hayan sido mencionadas. Nuestra política es cumplir con las leyes de empleo y derechos humanos vigentes en los lugares donde llevamos a cabo negocios.

Acoso y hostigamiento

Todos merecemos trabajar en un lugar en el que se nos trate con dignidad y respeto. Bunge no tolera el acoso ni el hostigamiento de ningún tipo.

Si bien las definiciones legales pueden variar según las jurisdicciones,

el acoso se refiere en general a una conducta no deseada que afecta negativamente al bienestar psicológico o físico de un individuo, hace que una persona se sienta humillada, intimidada u ofendida, o crea un entorno de trabajo hostil. El acoso puede provenir de muchas fuentes, sean compañeros de trabajo, líderes, clientes o proveedores. El acoso o la discriminación pueden tener su origen en las características legalmente protegidas.

El acoso consiste en lo siguiente:

- Comportamiento de naturaleza sexual o no sexual
- Comentarios ofensivos o despectivos, epítetos, calumnias o bromas
- Insinuaciones físicas no deseadas o exhibiciones visuales inapropiadas

El *hostigamiento* es un comportamiento inapropiado repetido, directo o indirecto, ya sea verbal, físico o de otro tipo, llevado a cabo por una o más personas contra otra en el lugar de trabajo, que podría considerarse razonablemente como un ataque contra la dignidad de la persona.

El hostigamiento consiste en lo siguiente:

- Comentarios insultantes o humillantes, abusivos y ofensivos
- Gestos no verbales que pueden transmitir mensajes amenazantes

Si experimentan u observan un comportamiento discriminatorio, de acoso u hostigamiento, denuncien inmediatamente la situación a cualquiera de los recursos que aparecen en [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

Para obtener información adicional, consulten la Política contra el acoso y la discriminación.

Antes de actuar o hablar, pregúntense:

¿Mis palabras y acciones son respetuosas?

¿Mis palabras y acciones parecen amenazantes u ofensivas de alguna manera?

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Condiciones seguras de trabajo

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad ante Bunge y ante los demás de promover un lugar de trabajo seguro para todos los colaboradores. Bunge nunca antepondrá la producción o los beneficios antes que la seguridad y nos dedicamos a tener una cultura de accidente cero. Se espera que todos sigan las políticas de seguridad de Bunge y las leyes y regulaciones vigentes diseñadas para prevenir riesgos en el lugar de trabajo para promover un entorno laboral saludable.

Violencia en el lugar de trabajo

No toleramos la violencia en el lugar de trabajo, como amenazas e intimidación. Bunge prohíbe poseer o tener armas dentro de cualquier instalación de Bunge.

Abuso de sustancias

Si se presentan a trabajar bajo los efectos de las drogas o el alcohol, ponen en peligro su seguridad y su salud, y las de los demás. Tenemos prohibido poseer, consumir o trabajar bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales, las sustancias controladas o el uso indebido de medicamentos de venta con o sin receta en el lugar de trabajo.

Informen de inmediato cualquier problema de seguridad o violencia a su líder o a cualquier otro recurso que aparezca en [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

Para obtener información adicional, consulten la [Política global de seguridad y salud](#) y la Política de violencia en el lugar de trabajo.



Prácticas justas de empleo

Bunge respeta los derechos de todos los colaboradores al cumplir con todas las leyes laborales vigentes de todos los lugares donde opera. La compañía también reconoce el derecho de los colaboradores a la libertad de asociación. Bunge espera que nuestros socios comerciales y proveedores se adhieran a los principios de este Código al hacer lo siguiente:

- Comprometerse a respetar las normas de derechos humanos acordadas internacionalmente.
- Tratar a sus colaboradores con dignidad y respeto.
- Respetar todas las leyes de empleo vigentes.

No toleraremos a ningún proveedor que, conscientemente, emplee o explote a niños o utilice mano de obra forzada.

Bunge lleva a cabo la debida diligencia de los proveedores y está en contacto periódicamente con los stakeholders para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas; incluso tiene un sistema de quejas públicas para realizar denuncias de explotación y abuso.

Para obtener información y ayuda adicional, consulten la [***Política de derechos humanos.***](#)



Privacidad de los datos

La información personal de los colaboradores, socios comerciales y consumidores de Bunge se maneja en consonancia con todas las leyes de privacidad y políticas empresariales vigentes. La información personal es toda información que pueda, directa o indirectamente, identificar a una persona, como el nombre, la información de contacto y la información confidencial, como la información relacionada con la salud. La información personal no incluye información anónima o que no sea personal (es decir, información con la que no se puede asociar o identificar a un individuo específico).

En Bunge:

- Actuaremos conforme a las leyes vigentes y las obligaciones contractuales.
- Actuaremos conforme a las políticas vigentes relacionadas con los requisitos de conservación de registros y las leyes de transferencia transfronteriza.
- Recopilaremos, usaremos y procesaremos información personal adecuada y relevante de manera lícita, justa y transparente, **solo** para fines específicos y legítimos.
- Brindaremos avisos de privacidad claros y precisos cuando corresponda.



- Limitaremos el acceso a la información personal según sea necesario.
- Almacenaremos, salvaguardaremos, transmitiremos y destruiremos la información personal de forma segura conforme a las políticas y leyes vigentes.
- Tendremos presente evitar la divulgación o el acceso no autorizado a la información personal.

No hay relación entre la privacidad personal y el uso de los recursos de Bunge, a menos que la legislación local permita lo contrario. Bunge se reserva el derecho de supervisar el uso de los activos de Bunge conforme a las leyes vigentes y según sea necesario para proteger los intereses de Bunge. Supervisamos las instalaciones y los

equipos para promover la seguridad, prevenir actividades ilícitas y cumplir con los requisitos legales.

Bunge se reserva el derecho de inspeccionar las instalaciones y los bienes de la Compañía, como computadoras, registros telefónicos, casilleros, correos electrónicos, archivos, documentos comerciales y lugares de trabajo conforme a las leyes vigentes.

Para obtener más información sobre el compromiso de Bunge con la privacidad y para comprender qué tipos de información se consideran personales o confidenciales según las leyes locales vigentes, pónganse en contacto con **Legal o GEC.**

ENFOQUE EN NUESTRA COMPAÑÍA

Protección de los activos de la Compañía

Sistemas de información y comunicación

Información confidencial y propiedad intelectual

Conflictos de interés

Obsequios y entretenimiento



Protección de los activos de la Compañía

Cada uno de nosotros es responsable de proteger y manejar adecuadamente los bienes de la Compañía. Salvaguardar todos los activos de Bunge que se les han confiado, utilizarlos de forma eficiente y protegerlos del uso no autorizado para evitar pérdidas, daños, robos y desperdicios.

Los activos de la Compañía incluyen, entre otros, lo siguiente:

Bienes físicos:

como instalaciones, suministros, equipos, inventario, vehículos, computadoras, teléfonos y fondos de la Compañía.

Activos intangibles:

como la información confidencial y de propiedad de la Compañía, la propiedad intelectual y los sistemas de información.

Entre los ejemplos de apropiación indebida de recursos de la Compañía se incluyen: tomar productos o suministros para uso personal, cargar gastos personales en las tarjetas de crédito de la compañía y desviar activos mediante fraude o malversación.



Sistemas de información y comunicación

Uso apropiado de la tecnología de la Compañía

Bunge nos brinda una amplia variedad de recursos tecnológicos para llevar adelante los negocios de la Compañía. Somos responsables de lo siguiente:

- Salvaguardar estos recursos, como computadoras portátiles, teléfonos móviles, teléfonos inteligentes, tabletas y software.
- Prevenir daños, perjuicios, pérdidas o accesos no autorizados a estos recursos.
- Establecer contraseñas complejas que no se puedan adivinar fácilmente y no compartirlas nunca.
- Limitar el uso personal y asegurarse de que es apropiado.
- No permitir que la tecnología interfiera con las obligaciones del trabajo o que infrinja la política de la Compañía.
- Prohibir el uso de los sistemas de la Compañía (como el correo electrónico, la mensajería instantánea, Internet o BungeConnect) para actividades ilegales, poco éticas o contrarias a nuestro Código o a las políticas y procedimientos de la compañía.

Para obtener información adicional sobre el uso de los recursos tecnológicos de la Compañía, consulten la Política de uso aceptable.

Redes sociales

Las redes sociales han influido significativamente en la forma en la que compartimos información. Presentan nuevas oportunidades de comunicación y colaboración, y dan motivos de preocupación. Existen diversas leyes en todo el mundo que regulan lo que nuestra Compañía puede y no puede decir sobre sí misma y sus productos.

Si sus puestos en la Compañía están relacionados con la publicación en redes sociales, deben seguir las políticas vigentes y las pautas

Las comunicaciones electrónicas son registros permanentes y transferibles, y pueden afectar a la reputación de la Compañía. Si tienen dudas sobre quién puede comunicar un tema determinado o si una comunicación es apropiada, pónganse en contacto con Comunicaciones o con cualquiera de los recursos que aparecen en [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

del Departamento Legal o de Comunicaciones. Está estrictamente prohibida la publicación o discusión no autorizada de cualquier información comercial en Internet. Para obtener información adicional, consulten la Política global de comunicaciones.



Información confidencial y propiedad intelectual

La información confidencial y la propiedad intelectual de Bunge son activos irremplazables. Debemos asegurar y proteger el uso de estos valiosos activos en virtud de la Política de clasificación de datos.

Protección de la información confidencial

La **información confidencial** incluye información que no es pública y está relacionada con la Compañía e información específica sobre nuestros clientes, proveedores, otros socios comerciales, consumidores o colaboradores a la que pueda acceder como parte de su trabajo.

La información confidencial incluye lo siguiente:

- La información confidencial incluye todos los correos electrónicos, mensajes de voz y otras comunicaciones de la Compañía y no deben reenviarse o difundirse fuera de Bunge, excepto cuando sea necesario para fines comerciales legítimos.
- Si se divulga información que no es pública y que podría ser de utilidad para los competidores o perjudicial para Bunge es información confidencial. Esto incluye planes de negocio, marketing y servicios, información financiera, arquitectura de productos, códigos

fuente, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, listas de clientes, estrategias de precios, datos del personal, información personal perteneciente a nuestros colaboradores, clientes u otros individuos (como nombres, direcciones, números de teléfono y números de la seguridad social) y tipos similares de información que nos proporcionan nuestros clientes, proveedores y socios.

Los colaboradores tienen la obligación de proteger la información confidencial de Bunge, y ese deber continúa incluso después de que no exista relación laboral. Se siguen las mismas pautas cuando hablamos con otras personas, tanto dentro como fuera de nuestra organización, donde pueden escucharnos. Tengan cuidado con la seguridad de nuestros edificios, computadoras, documentos u otros materiales para proteger aún más la información confidencial y evitar que se divulgue.

Si se encuentran con normas legales o reglamentarias que les obliguen a revelar información confidencial, pónganse en contacto con el Departamento Legal para recibir ayuda. Para obtener información adicional, consulten las políticas de clasificación de datos y divulgación de información confidencial y corporativa.



Información confidencial y propiedad intelectual



Protección de la propiedad intelectual

La ley protege nuestros derechos de propiedad intelectual como lo hace con otras formas de propiedad física. En cuanto lo permitido por la ley, los derechos de toda la propiedad intelectual creada con los materiales de la Compañía, en el horario de la Compañía, a expensas de la Compañía o dentro del alcance de nuestras funciones le pertenecen a Bunge.

La propiedad intelectual incluye lo siguiente y se clasifica como Restringida o Muy restringida:

Toda creación de la mente, como patentes, marcas comerciales, secretos comerciales, inventos o procesos.

Así como esperamos que los demás respeten nuestros derechos de propiedad intelectual, debemos respetar los derechos de los demás, incluido el cumplimiento de las licencias y otros acuerdos similares.

Para garantizar que nuestra compañía reciba el beneficio del trabajo realizado por consultores externos, es importante que se establezca un acuerdo o liberación apropiado antes de que comience cualquier trabajo.

Todos los archivos, registros, propiedad intelectual e informes que creamos o adquirimos cuando trabajamos con Bunge son propiedad de Bunge.

Conflictos de interés

Cuando realice negocios en nombre de Bunge, evite los conflictos de interés.

Un **conflicto de interés** surge cuando nuestros intereses personales, incluidos los de nuestros familiares, amigos y asociados, interfieren o aparentan interferir en nuestra capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas en nombre de Bunge.

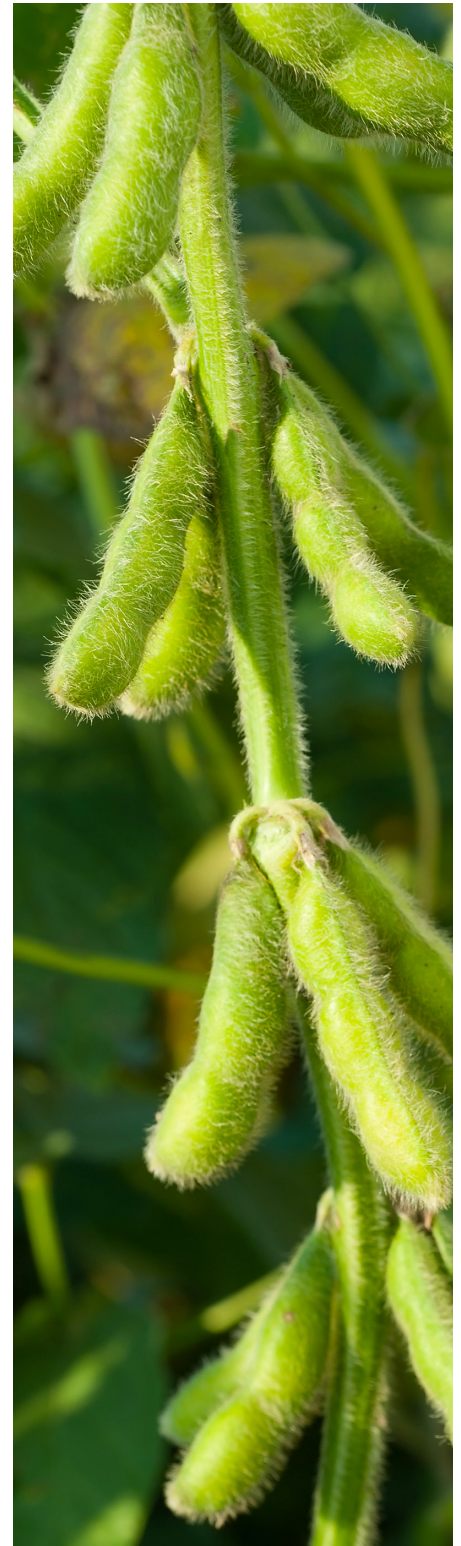
Es difícil especificar todas las actividades que implican un conflicto de interés, pero las siguientes secciones destacan algunas situaciones comunes en las que pueden surgir conflictos.

Empleo externo y afiliaciones comerciales

Todos los colaboradores somos responsables de asegurar que un empleo fuera de Bunge no afecte negativamente el desempeño de las tareas o cree un conflicto de interés. Deben informar a sus líderes si tienen otro trabajo. No pueden desempeñarse como directores, funcionarios, consultores, colaboradores o en cualquier otro puesto en ninguna empresa que compita con Bunge o que realice (o pretenda realizar) negocios con Bunge sin la aprobación previa por escrito de sus líderes, el Departamento Legal o GEC.

Intereses financieros

Ustedes y cualquier miembro familiar directo tienen prohibido poseer un interés financiero o de otro tipo en cualquier empresa que haga negocios con o compita con Bunge, a menos que reciban aprobación por escrito de sus líderes, el Departamento Legal o GEC. Sin embargo, se permite ser propietario de menos del 1% de los valores de capital en circulación (o de más del 1% a través de fondos de inversión o acuerdos similares no discrecionales y no dirigidos) de cualquier compañía que cotice en bolsa.



Conflictos de interés

Trabajo con familiares o conocidos personales cercanos

Las relaciones con familiares y amigos cercanos pueden influir nuestras decisiones. Debemos evitar cualquier conflicto de interés entre las relaciones personales y profesionales.

Para prevenir conflictos de interés:

- Los líderes no pueden supervisar a los miembros directos de su familia (cónyuge, hijo, padre, hermano, abuelo, nieto, tía, tío, primo, pareja, pareja de unión civil o pariente político) o miembros de núcleo familiar.
- Los líderes no pueden supervisar a nadie con quien tengan una relación romántica o una amistad cercana.
- Los colaboradores de Bunge que tengan una relación familiar no pueden compartir la responsabilidad del control o de auditoría de los activos importantes de Bunge.
- La Compañía no contratará a familiares directos de un director o ejecutivo sin la aprobación del Chief Legal Officer.

Oportunidades corporativas

No debemos competir con Bunge ni usar los bienes o la información de la Compañía o un cargo dentro de Bunge para beneficio personal. No debemos aceptar (ni tampoco nuestros familiares directos) cualquier oportunidad de negocio o de inversión que se presente durante nuestro empleo sin presentársela primero a Bunge. Además, no podemos ayudar a nadie más a tomar tal oportunidad de negocio o inversión para su beneficio personal, lo que incluye a miembros de la familia y amigos.

Informes sobre conflictos de interés

Si están involucrados en una situación de conflicto de interés o sospechan que podrían estarlo, deben informar de inmediato a sus líderes, al Departamento Legal o a GEC, y hacerlo a través de la herramienta para la divulgación de conflictos de interés. Recuerden que tener un posible conflicto de interés no es necesariamente una violación de nuestro Código, pero no informar la situación sí lo es. También se les puede pedir que informen anualmente sobre posibles conflictos.

Para obtener información sobre cómo identificar y abordar los conflictos de interés, consulten la Política de conflicto de interés de Bunge.



Obsequios y entretenimiento

El intercambio de cortesías, como obsequios o entretenimiento, pueden generar buena voluntad y fortalecer las relaciones con nuestros clientes y socios comerciales. Sin embargo, estas cortesías pueden crear fácilmente un conflicto de interés ya sea real o percibido, y algunas incluso pueden ser ilegales.

Asegúrense siempre de que cualquier obsequio que den o reciban esté permitido conforme a nuestro Código, la **Política de obsequios y entretenimiento** y que cumpla con las leyes vigentes.

Tenemos prohibido dar, ofrecer o recibir cualquier obsequio o entretenimiento, ya sea directa o indirectamente, que parezca influir en una decisión de negocio o comprometer el juicio independiente.

Toda oferta de obsequios u otras cortesías de negocio que no sean artículos promocionales modestos deben informarse al líder para aprobarlas.

Deben informar de inmediato cualquier oferta de dinero en efectivo, una tarifa o dádivas al Departamento Legal o a GEC.

Toda actividad que pueda considerarse extravagante o frecuente, o que pueda avergonzar a Bunge puede no estar permitida y debe ser aprobada.

Toda oferta de comidas o entretenimiento que implique viajar o alojarse para pasar la noche requiere la aprobación previa de sus líderes.

No acepten obsequios o entretenimiento durante un proceso formal de oferta, solicitud o licitación.



PAUTAS GENERALES PARA OBSEQUIOS

- *De valor modesto*
- *No ser efectivo ni equivalentes de efectivo*
- *Poco frecuentes*
- *Complementa razonablemente la relación de negocios*
- *Consecuente con las prácticas denegocios e industriales locales*
- *No hacer sentir al destinatario que es una obligación ni dar la apariencia de serlo*
- *No infringir leyes locales ni políticas de la compañía que recibe el obsequio*
- *Tener todas las aprobaciones internas necesarias, según sea necesario*

Para obtener más información, consulten la Política de obsequios y entretenimiento de Bunge. Deben usar la herramienta de declaración de obsequios y entretenimiento de Bunge para obtener la aprobación de cualquier obsequio o entretenimiento que pretendan ofrecer o recibir.

Nota: Hay consideraciones y requisitos adicionales que se aplican a la entrega de obsequios y entretenimiento a funcionarios del gobierno, que se analizan en [Enfoque en nuestros socios de negocios: Rechazar el soborno y la corrupción](#).

ENFOQUE EN NUESTROS SOCIOS DE NEGOCIOS

Proveer productos y servicios seguros y de alta calidad

Tratar a los demás de manera justa

Competir de manera justa

Rechazar el soborno y la corrupción

Desarrollar negocios de manera internacional



Proveer productos y servicios seguros y de alta calidad

Siempre debemos asegurarnos de que nuestros productos y servicios cumplan con los más altos estándares de calidad y seguridad. Cumplimos con las leyes vigentes de salud y seguridad de productos para mantener la confianza de nuestros clientes.



Tratar a los demás de manera justa

Tratar a los clientes de manera justa

Nuestra reputación se basa en el valor que crea cada colaborador en nuestras interacciones diarias con nuestros clientes. Bunge se compromete a tratar a nuestros clientes de manera ética, justa y en cumplimiento de todas las leyes vigentes. Todas las declaraciones de productos y servicios deben ser justas, objetivas y estar completas. Valoramos nuestras relaciones de negocios y no debemos engañar a los clientes actuales o potenciales.

Elegir proveedores

Creemos en hacer negocios con terceros que demuestren principios similares a los de este Código y a las políticas de Bunge, incluidas las políticas relacionadas con los derechos humanos y los asuntos medioambientales. Confiamos en proveedores, contratistas y consultores para ayudarnos a lograr nuestras metas. Deben sentirse seguros de que los trataremos de manera ética. Ofrecemos oportunidades justas para que terceros potenciales compitan por nuestro negocio. Se espera que los

proveedores cumplan con el [Código de conducta para proveedores](#).

Para obtener más información, consulten la Política de gestión de riesgos de terceros.



Competir de manera justa

Bunge está sujeto a las leyes de competencia en la mayoría de los países donde llevamos a cabo negocios. Debemos competir con integridad y seguir las leyes vigentes. Es fundamental para nuestro éxito que no llevemos a cabo acciones que puedan perjudicar la reputación de nuestra Compañía y sus altos estándares y conducta ética.

Evitar acuerdos inadecuados

Es política de Bunge cumplir por completo con las leyes de competencia y antimonopolio vigentes en las jurisdicciones donde operamos.

- Sean cuidadosos en situaciones en las que interactuamos con competidores de Bunge, como en conferencias de la industria o eventos de asociaciones comerciales.
- No realicen acuerdos formales o informales, ya sean exitosos o no, con los competidores que puedan evitar o restringir ilegalmente el comercio.
 - Los ejemplos incluyen, entre otros, la fijación de precios, restricción de la producción, manipulación de ofertas y división de mercados, territorios o clientes.
- Eviten todo acuerdo que combine incorrectamente productos o servicios, fije precios de reventa o sabotee a clientes particulares.

Los acuerdos no tienen que ser formales o estar escritos para ser ilegales. Los acuerdos con un apretón de manos informales también pueden violar las leyes de competencia.

Las leyes de competencia pueden ser complicadas y pueden variar de un país a otro. Consulten nuestro Manual de cumplimiento de la ley de competencia y comuníquense con el Departamento Legal si tienen dudas.

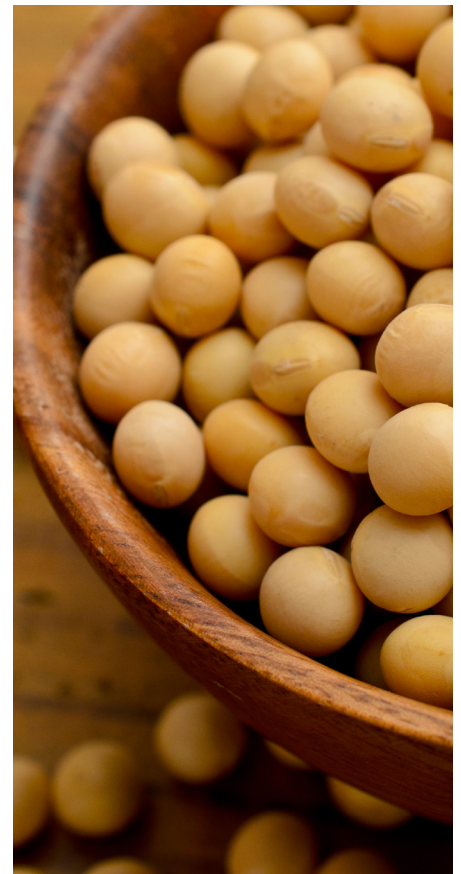
Información competitiva sobre otros

Para tener éxito, es fundamental para Bunge recopilar información oportuna sobre la industria, incluida información sobre nuestros competidores. Esta práctica es apropiada y está permitida, pero tomen nota de lo siguiente.

- **Solo** podemos utilizar información obtenida por métodos justos y legales.
- Podemos revisar información **pública**, como publicaciones comerciales, comunicados de prensa o sitios web empresariales.

- **No** podemos recibir información que no sea pública obtenida a través de actividades ilegales o poco éticas, como engaño o manipulación.
- **Nunca** debemos involucrar a un tercero para obtener información competitiva que sería inaceptable si se consiguiera de manera personal.

Si les ofrecen información confidencial o de propiedad que creen que se obtuvo de manera inadecuada, informen de inmediato al Departamento Legal.



Competir de manera justa

Cumplimiento comercial

El alcance global de Bunge exige que ejerzamos la diligencia debida adecuada con respecto a los terceros con los que hacemos negocios y que cumplamos con todas las leyes y reglamentaciones nacionales e internacionales vigentes relacionadas con las actividades comerciales y la importación y exportación de productos, servicios y tecnología. Estas regulaciones son complejas y pueden cambiar a medida que los gobiernos se adaptan a los nuevos problemas políticos y de seguridad. Si nuestro trabajo implica el cumplimiento del comercio internacional, debemos comprender y seguir todas las leyes vigentes relacionadas con nuestro trabajo y al movimiento de nuestros productos. Esperamos que nuestros proveedores comprendan las leyes que se aplican a sus productos.

Nosotros (y nuestros proveedores) debemos proporcionar:

- Descripciones precisas del producto
- Clasificaciones correctas de los aranceles
- Información de valoración
- Declaraciones del país de origen para todos los artículos importados o exportados, cuando sea necesario



Rechazar el soborno y la corrupción

Sobornos y dádivas

Casi todos los países tienen leyes que prohíben el soborno, la corrupción y las dádivas. Algunas de estas leyes, como la ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU. y la Ley Antisoborno del Reino Unido, se aplican a actividades fuera de las fronteras de los países. Cumplimos con las leyes vigentes en los EE. UU. y en otros países que están diseñadas para prevenir el soborno y la corrupción. No toleramos ninguna forma de corrupción, pública o privada, ya sea que nuestros colaboradores la ofrezcan, paguen, acepten o soliciten de manera directa o indirecta a través de terceros. Buscamos socios comerciales (distribuidores, proveedores, consultores, agentes y otros proveedores externos) que actúen conforme a nuestro Código y

otras políticas vigentes. No hacemos negocios con terceros que violen nuestros altos estándares o resten valor a los valores que nos esforzamos por crear.

Soborno significa ofrecer o proporcionar algo de valor para obtener o mantener un negocio, obtener cualquier tipo de ventaja comercial o influir en las decisiones.

Debemos:

- **Evitar** ofrecer, solicitar, aceptar o indicar disposición a aceptar cualquier forma de pago que pueda percibirse como un soborno, incluidas las dádivas.
- **Evitar** pedir a un tercero que realice u ofrezca realizar sobornos a nadie en nuestro nombre.

- **Siempre** garantizar que los terceros elegidos para representar a Bunge (p. ej., consultores, agentes, representantes, transportistas, otros agentes de logística y socios de empresas conjuntas) conozcan y cumplan con las leyes anticorrupción.
- **Siempre** garantizar que se lleve a cabo el nivel adecuado de diligencia debida antes de entablar relaciones comerciales con terceros.

Una **dádiva** es una suma que se paga como recompensa por hacer o fomentar acuerdos comerciales.



Para obtener más información y ayuda, consulten la Política anticorrupción y la Política de gestión de riesgos de terceros.

Rechazar el soborno y la corrupción

Interacciones con funcionarios del gobierno

Las leyes respecto a las interacciones con los funcionarios del gobierno son complejas. Ya sean clientes o reguladores, debemos reflejar nuestro compromiso con la ética, en todas partes, todos los días.

- Debemos conocer y cumplir con el Código, nuestras políticas y las leyes anticorrupción que se aplican cuando interactuamos con funcionarios del gobierno.
- Brindar pequeños obsequios o comidas asequibles a funcionarios del gobierno o miembros de la familia puede ser inapropiado o ilegal y considerarse un soborno. (Para obtener más información, consulten la [Política de obsequios y entretenimiento](#)).
- Se pueden imponer graves sanciones civiles y penales a Bunge y al colaborador responsable de haber violado las leyes anticorrupción.

Contra el lavado de dinero

Cumplimos con todas las leyes que prohíben el lavado de dinero o el financiamiento con fines ilegales o ilegítimos. No podemos realizar transacciones que involucren fondos que proviene de actividades criminales como el fraude, el terrorismo o el tráfico de drogas. Llevar a cabo esas transacciones puede violar las leyes contra el lavado de dinero y el terrorismo.

Presten atención a las “señales de advertencia”, como solicitudes de pagos de dinero en efectivo, pagos a terceros que no están involucrados en el contrato u otras condiciones de pago inusuales. No realizaremos negocios con personas u organizaciones que creamos que podrían estar involucradas en el lavado de dinero o cualquier proceso mediante el cual dichas personas u organizaciones intenten ocultar fondos ilícitos o hacer que esos fondos parezcan legítimos.

Verifiquen siempre que Bunge realice negocios con clientes o socios comerciales con buena reputación, con fines y fondos legítimos.

El *lavado de dinero* ocurre cuando personas o grupos intentan ocultar las ganancias de actividades ilegales o hacer que las fuentes de sus fondos ilícitos parezcan legítimas.

Comuníquense con el Departamento Legal o GEC si encuentran transacciones que no parecen ser correctas.

Si tienen preguntas sobre la interacción con funcionarios del gobierno o si observan o sospechan un soborno o dádiva, comuníquense de inmediato con el Departamento Legal o GEC.

Para obtener más información y ayuda, consulten la Política anticorrupción.

Desarrollar negocios de manera internacional

Gestión de importaciones y exportaciones

Seguimos todas las normas que regulan nuestra actividad comercial internacional. Cada uno de los involucrados en la importación o exportación de productos o servicios debe entender y seguir nuestra Política de cumplimiento de sanciones económicas y las leyes relacionadas con exportaciones, reexportaciones o importaciones.

Sanciones económicas y leyes antiboicot

Nuestra compañía cumple con todas las sanciones económicas y las leyes antiboicot vigentes.

Las **sanciones económicas** son restricciones contra países y personas o entidades impuestas por gobiernos y organizaciones internacionales, y también abarcan restricciones sobre ciertos tipos de transacciones.

Las actividades restringidas incluyen, entre otras, las siguientes:

- Transferencia de bienes
- Pagos monetarios
- Prestación de servicios
- Transacciones financieras
- Exportaciones e importaciones
- Viaje a ciertos países

Bunge cumple con todas las restricciones vigentes sea donde sea el lugar en el que hagamos negocios. También estamos sujetos a leyes antiboicot específicas que prohíben que las empresas participen o cooperen con boicots internacionales que tienen su origen en la discriminación. Estamos obligados a rechazar dichas solicitudes y es posible que debamos informarlas a las autoridades reguladoras. El incumplimiento de estas leyes puede dar lugar a sanciones graves, incluidas sanciones civiles y penales.

Para obtener información adicional y ayuda, consulten la Política de cumplimiento de sanciones económicas.

Si tienen preguntas sobre las leyes de sanciones económicas, las leyes antiboicot o la política, comuníquense con GEC.



ENFOQUE EN NUESTROS ACCIONISTAS

Libros y registros precisos

Uso Indebido de Información Privilegiada



Libros y registros precisos

Prácticas contables honestas y precisas

Debemos asegurarnos de ser honestos y precisos en cada parte de nuestro negocio, lo que hace que nuestras divulgaciones financieras y de otro tipo estén completas, sean precisas, oportunas y comprensibles para público y los gobiernos de todo el mundo. Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar para garantizar que se cumpla este importante objetivo. Además, los accionistas confían en nosotros para mantener libros y registros precisos. Deben proporcionar una visión precisa de las operaciones y la situación financiera de nuestra Compañía. Los colaboradores no deben falsificar ni tergiversar la verdadera naturaleza de ninguna transacción. Está estrictamente prohibido realizar cualquier transacción que no esté registrada en nuestros libros y registros.

Divulgaciones financieras y fraude

Los estados financieros locales y consolidados de la Compañía deben ser precisos y honestos. Bunge debe presentar varios informes financieros y otros documentos a las autoridades reguladoras de EE. UU. y a reguladores de otras jurisdicciones.

- Presentar documentos precisos y oportunos.

- Cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios que rigen la presentación de informes.
- Seguir el sistema de Bunge para controles internos y requisitos de contabilidad vigentes.
- Informar de inmediato cualquier sospecha de irregularidades de contabilidad o de auditoría.
- No comprometan nuestros valores fundamentales al cometer un fraude.

Se comete fraude cuando un colaborador hace un mal uso de los recursos de la Compañía o intencionalmente oculta, altera, falsifica u omite información para su beneficio o el beneficio de otros.

Los registros o informes que no sean exactos, que estén incompletos o sean extemporáneos pueden dar lugar a la responsabilidad legal de las personas involucradas, así como a medidas disciplinarias, que pueden el cese de la relación laboral.

Gestión de registros

Los registros de Bunge están sujetos a leyes y reglamentos, como los requisitos de seguridad y salud ocupacional y las normas de contabilidad. La información que produce Bunge es un registro comercial, independientemente de cómo se mantenga la información. Los colaboradores deben mantener,

retener y destruir registros comerciales de acuerdo con nuestra Política de gestión y retención de registros.

Todo documento que se encuentre bajo su control y que esté relacionado con un procedimiento legal o una investigación no debe modificarse, ocultarse ni destruirse hasta que se les notifique lo contrario. Esto se conoce como **retención legal**.

Si no saben si un registro se encuentra bajo retención legal, comuníquense con el Departamento Legal.

Auditorías e investigaciones

Bunge cooperará con auditores externos, investigadores e investigadores del gobierno que realicen inspecciones o revisiones a los productos o actividades de Bunge. No debemos interferir o influir en ninguna inspección o evaluación.

Si tienen dudas durante la auditoría o investigación, consulten con sus líderes, el Departamento Legal o GEC. Si se lleva a cabo una investigación del gobierno, sigan los protocolos locales, incluido comunicarse con el Departamento Legal lo antes posible antes de continuar.

Uso Indebido de Información Privilegiada

Es probable que algunos de nosotros estemos expuestos debido a nuestro trabajo a información privilegiada sobre Bunge, clientes o socios comerciales.

El **Uso Indebido de Información Privilegiada** es la compra o venta de valores de una empresa en función de información privilegiada, es decir, información importante sobre la Compañía que el público aún no conoce.

Las leyes de muchos países, y nuestras políticas internas, prohíben la información privilegiada.

- La información confidencial de la Compañía no debe utilizarse para beneficio personal.
- No pueden comerciar legalmente con valores de Bunge ni decirle a otros que negocien hasta que haya pasado un tiempo razonable después de que se haya hecho pública la información privilegiada, por ejemplo, a través de un comunicado de prensa, una transmisión web disponible para el público o una presentación ante la Comisión de Valores y Bolsa de EE. UU.

- Esto se aplica a la negociación de valores de otra compañía con la que hacemos negocios si poseen información privilegiada.
- Si se violan las leyes de uso indebido de información privilegiada, ustedes y Bunge pueden sufrir graves consecuencias, incluidas multas significativas y encarcelamiento. También pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el cese de la relación laboral.

¿Qué es la información sustancial y la información privilegiada?

La **información sustancial** es cualquier información que un inversionista probablemente consideraría importante para decidir si comprar, vender o mantener valores de una compañía (por ejemplo, acciones, bonos, opciones).

La **información privilegiada** no es pública.

*Nota: Como regla general, en Bunge para que la información se considere pública deben pasar al menos **tres días completos hábiles bursátiles** después de la publicación autorizada de la información pública.*

Si creen tener información sustancial sobre Bunge u otra compañía y consideran realizar una transacción de valores, consulten nuestra [Política de Uso Indebido de Información Privilegiada](#) o consulten con el Departamento Legal.



Uso Indebido de Información Privilegiada

Algunos ejemplos comunes de información sustancial son:

- Cálculos de ganancias o datos de rentabilidad o pronósticos para cualquier período, sean buenos o malos
- Adquisiciones, desinversiones, inversiones o reducciones de operaciones significativas inminentes
- Una transacción financiera importante, como una reducción significativa de una línea de crédito o una oferta de valores
- Cuestiones relativas a dividendos en efectivo, recompra de acciones o divisiones de acciones
- Desarrollos relacionados con litigios importantes, investigaciones del gobierno u otros desarrollos legales
- Cambios significativos en la gestión
- Información importante sobre nuevos productos o servicios

Divulgación

Las leyes sobre uso indebido de información privilegiada también se aplican al intercambio de información sustancial no pública con amigos o familiares. Hacer recomendaciones de negocios a otros se llama **divulgación**.

La **divulgación** se considera una forma de uso indebido de información privilegiada, y tanto el proveedor como el destinatario pueden enfrentar graves multas o encarcelamiento.



ENFOQUE EN NUESTRAS COMUNIDADES

Problemas medioambientales, sociales y de gestión

Actividades políticas

Comunicaciones externas

Contribuciones



Medioambientales, sociales y de gestión

Tomamos decisiones construidas sobre una base de liderazgo ético, responsabilidad y transparencia, y gestión ambiental. Aspiramos ser líderes en nuestra industria, alentando a todo el sector a ser sustentable y responsable en cada paso de la cadena de suministro, desde los campos hasta las mesas.

Nos encargamos de cultivos esenciales para alimentos, piensos y combustibles y, al mismo tiempo, protegemos los ecosistemas para mantener el equilibrio. En Bunge, creemos que nuestra materia prima debe producirse de manera rastreable y monitorearse de cerca. Aspiramos a proteger los bosques y la biodiversidad, contribuir a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, tener un impacto social positivo y respetar los derechos de los pueblos indígenas, los trabajadores y las comunidades locales.

Buscamos ser un miembro activo y contribuir a cada comunidad en la que

hacemos negocios, y crear relaciones mutuamente beneficiosas a largo plazo en las comunidades donde operamos.

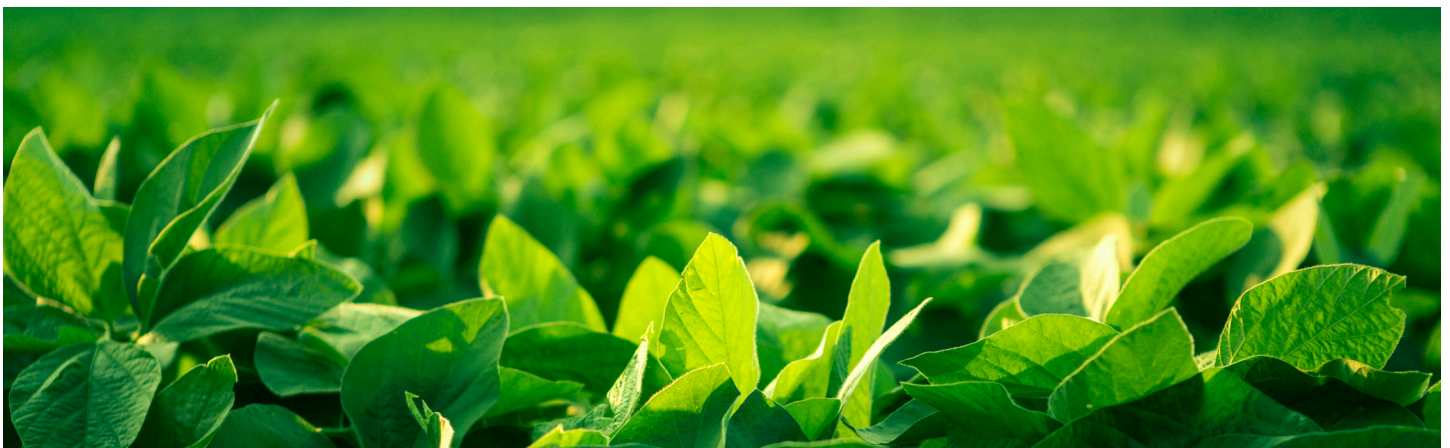
- Combatimos el cambio climático con la toma de decisiones centrada en el carbono e integrada en toda nuestra organización.
- Aprovechamos la tecnología, las iniciativas y la colaboración con la industria para mitigar los riesgos de deforestación en nuestra cadena de suministro.
- Respetamos y defendemos los estándares universales de derechos humanos y de no explotación dentro de nuestras operaciones y en todas nuestras cadenas de suministro, y nos negamos a trabajar con aquellos que sabemos o sospechamos que cometen abusos contra los derechos humanos, violan las leyes anticorrupción o pueden dañar la reputación de Bunge.
- Utilizamos nuestra posición única como líder global para

brindar soluciones sustentables y socialmente responsables a productores y clientes en toda la cadena de suministro.

- Somos transparentes y nos relacionamos con todos nuestros stakeholders y socios para asegurarnos de que avanzamos hacia nuestros objetivos de sostenibilidad y dedicamos los recursos adecuados a algunos de los desafíos más críticos que enfrenta nuestro planeta en la actualidad.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de tener en cuenta las políticas de Bunge sobre normas laborales, derechos humanos y medioambientales, y de respetar todas las leyes y reglamentaciones vigentes en las comunidades donde trabajamos.

Para obtener más información y ayuda, consulten la [Política de responsabilidad medioambiental](#) y la [Política de derechos humanos](#).



Actividades políticas

Todos tenemos derecho a apoyar actividades políticas de elección propia, en nuestro propio tiempo y por nuestra propia cuenta. Sin embargo, Bunge prohíbe estrictamente:

- Usar la propiedad o los recursos de Bunge para actividades políticas personales.
- Participar en cualquier actividad política en nombre de Bunge, a menos que estén autorizados.
- Obligar a un colega para que apoye una causa en particular.

La decisión de apoyar o no causas políticas no afectará sus puestos en Bunge ni el potencial para ascender en el futuro. Si tienen alguna pregunta, comuníquense con el Departamento Legal o con el Departamento de Asuntos Gubernamentales.



Comunicaciones externas

Solicitudes para entrevistas o información por parte de los medios de comunicación

Las comunicaciones con el público deben presentar una imagen completa, precisa y verdadera de nuestro negocio. Solo los representantes designados de la Compañía pueden compartir información y noticias sobre Bunge. No podemos hacer declaraciones públicas en nombre de Bunge a menos que se nos designe como portavoz. Si alguien de prensa se comunica con ustedes, comuníquense con Comunicaciones.

Es posible que se nos solicite o deseemos expresar nuestros puntos

de vista o proporcionar información a los medios de comunicación, en discursos públicos o en artículos sobre Bunge o nuestro negocio. Para garantizar que se difunda información adecuada y precisa, los colaboradores deben hablar con el Departamento de Relaciones con Inversionistas, el Departamento de Comunicaciones o el Departamento Legal. Cualquier divulgación contemplada en la Política de divulgación corporativa, incluidas las divulgaciones realizadas a accionistas, inversionistas, analistas y autoridades reguladoras de valores, debe analizarse con el Vicepresidente de Relaciones con Inversionistas.

Consulta de inversionistas

Del mismo modo, las noticias que puedan influir en los inversores o impactar en los mercados de valores solo pueden divulgarse a través de los representantes designados de la Compañía. Si un inversionista, analista de valores u otro contacto financiero les solicitan información, remítanlo a [Relación con Inversores](#), incluso si la solicitud es informal.

Para obtener más información y ayuda, consulten la Política de confidencialidad y divulgación corporativa.



Contribuciones

Bunge busca brindar apoyo a las comunidades en las que operamos ya sea con apoyo financiero u obsequios en especie a organizaciones cuyas misiones o actividades se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, principalmente los ODS Hambre Cero y Educación de Calidad. Las decisiones generales de contribución se basarán en varios criterios establecidos en nuestra Política de contribuciones.



RECURSOS

Global Ethics and Compliance (GEC) y Chief Compliance Officer

El Chief Compliance Officer y los miembros del equipo de GEC tienen la responsabilidad principal de la administración y supervisión diarias del Código de Conducta. Cuando las aprobaciones de GEC sean necesarias conforme al Código, los colaboradores deben consultar con su líder regional de GEC. La información de contacto de todos los líderes de GEC se puede encontrar en su portal. También pueden comunicarse con GEC en BGE.Bunge.Ethics.Compliance@bunge.com.



Global Ethics & Compliance
ETHICS, EVERYWHERE, EVERY DAY

Departamento Legal

El Departamento Legal trabaja en estrecha colaboración con Chief Compliance Officer y GEC para garantizar que toda la Compañía cumpla con el Código de Conducta y las políticas y procedimientos de apoyo. Es un recurso adicional que puede ayudar con las preguntas acerca del cumplimiento.

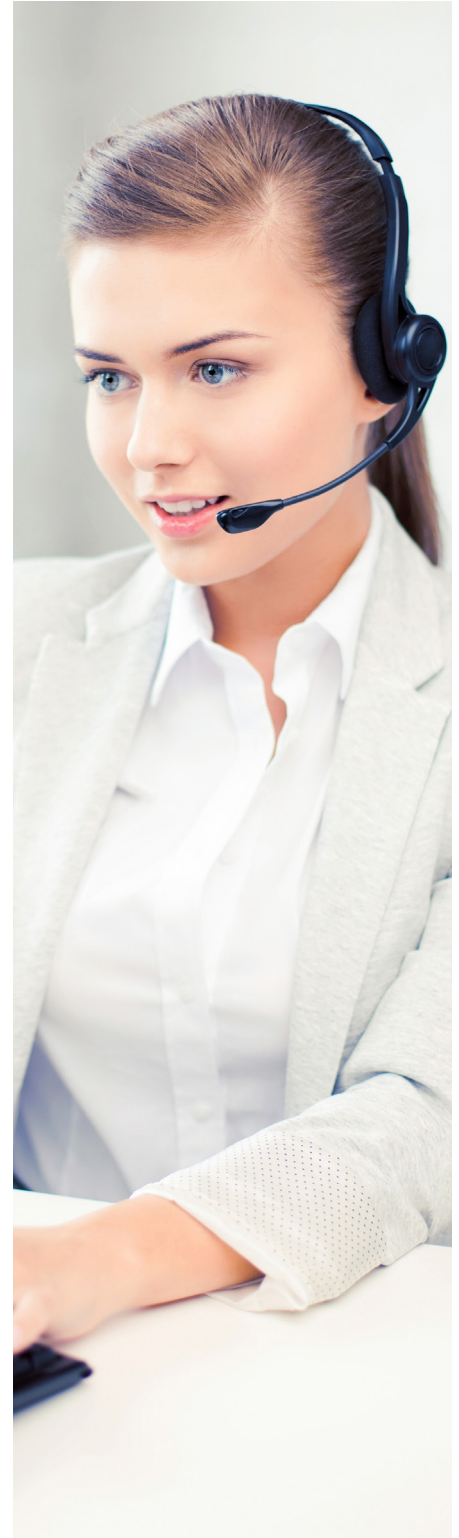
Línea de ayuda de Bunge

La línea de ayuda es multilingüe y está disponible en [Línea de ayuda de Bunge](#) y por teléfono. También se encuentra disponible una lista de números de teléfono gratuitos específicos de cada país en [Línea de ayuda de Bunge](#).

Un proveedor independiente se encarga de la línea de ayuda y está disponible las **24 horas del día, los 365 días del año**. Aunque se recomienda que las personas se identifiquen, se aceptan denuncias anónimas cuando la ley local lo permite. Los informes serán confidenciales en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de investigación y resolución adecuadas. Las notificaciones anónimas se atenderán en lo posible según la información provista.

Divulgación de exenciones

No se esperan exenciones de este Código, pero se pueden hacer en ciertas circunstancias. Cualquier exención de este Código requiere la aprobación previa por escrito del Chief Compliance Officer o del Chief Legal Officer. Toda liberación para funcionarios ejecutivos o directores de Bunge Global SA se realizará solo si lo aprueba el Directorio o un comité del Directorio y debe divulgarse según lo exija la ley vigente.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Alisha cree que su líder le está pidiendo que haga algo que viola el Código de Conducta. ¿Cómo debería responder?

Si Alisha no se siente cómoda con la respuesta de su líder o se siente incómoda hablando con él, debe plantear sus inquietudes con cualquier otro recurso que se encuentre en la sección [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

Jorge trabaja en una planta procesadora de soja de Bunge. Camina con una cojera pronunciada. Un grupo de compañeros de trabajo de Jorge se burlan de él fingiendo cojear y haciendo comentarios hirientes. Jorge está molesto por el trato que recibe de estos compañeros de trabajo. ¿Qué debería hacer?

Jorge debe informar de este comportamiento a su líder o a cualquier otro recurso que se encuentre en la sección [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#). Bunge investigará el informe de Jorge y llevará a cabo las medidas apropiadas.

La válvula de cierre de un equipo de fabricación no funciona y pasarán varios días hasta que se reemplace la válvula. El líder de Gustavo le recordó que tuviera cuidado, pero le pidió que siga usando el equipo para no atrasar la producción. Gustavo no cree que sea una buena idea. ¿Qué debería hacer?

Gustavo tiene razón. Ningún trabajo es tan importante o urgente para que deba realizarse de manera insegura. Gustavo puede dejar de trabajar si cree que la situación no es segura. Gustavo debe informar esta situación a otro miembro de la gerencia o a cualquier otro recurso que se encuentre en la sección [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

Deborah y su colega Martin usan su auto personal y deciden almorzar fuera de la oficina. Martin se detiene para cargar gasolina y utiliza la tarjeta de crédito de la Compañía para pagar. Deborah cuestiona la transacción y Martin dice que es la segunda vez que usa la tarjeta de la Compañía para comprar combustible. Él dice que la Compañía “se lo debe”, ya que no puede cobrar por las horas extras que ha estado trabajando últimamente. ¿Qué debe hacer Débora?

Bunge confía en que sus colaboradores utilizan los recursos de la Compañía con honestidad. Deborah tiene razón en que Martin no debería usar la tarjeta de Compañía para compras personales. Debido a que Deborah está al tanto del uso indebido de los recursos de la Compañía, debe informarlo. Debe comunicarse con cualquiera de los recursos que aparecen en la sección [Hacer preguntas y plantear inquietudes](#).

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Magda lee blogs de la industria que reseñan productos alimenticios. En una publicación en particular, un bloguero critica duramente un producto de Bunge. Magda piensa que los comentarios son incorrectos y un pobre reflejo de Bunge. Defiende a la Compañía en su propio blog. Ella cree que tiene un argumento convincente porque tiene acceso a la investigación interna. ¿Maneja Magda la situación de forma correcta?

*No. Los resultados de la investigación interna son propiedad confidencial de la compañía; es un activo que debemos proteger, no publicar en línea. Magda debe manejar la situación avisando a **Comunicaciones**. El equipo de Comunicaciones determinará la respuesta más adecuada para el blog con una voz y un mensaje coherentes sobre Bunge y sus productos.*

Ronaldo fue transferido recientemente a un elevador de granos cerca de su ciudad y fue ascendido a gerente. Su tío tiene tierras de cultivo cercanas y se enteró de que ocasionalmente venden maíz a Bunge. A Ronaldo le preocupa que estas transacciones puedan crearle un conflicto de interés con su nuevo cargo en Bunge. ¿Qué debería hacer?

*Ronaldo tiene una inquietud válida y debe informar la situación a su líder, al **Departamento Legal o GEC**, e **informarla utilizando la herramienta de divulgación de conflictos de interés**. Es posible que Ronaldo no tenga un conflicto de interés real, pero incluso lo que parece un conflicto de interés es importante y debe divulgarse. Usualmente, los posibles conflictos de interés se pueden gestionar mediante la divulgación adecuada y, en esta situación, no incluir a Ronaldo en las decisiones de compra relacionadas con la granja de su tío. Recuerden que tener un posible conflicto de interés no es necesariamente una violación a nuestro Código, pero no divulgarlo sí lo es.*

Joanna trabaja en Adquisiciones y acepta y organiza ofertas de proveedores. El hermano de Joanna es dueño de una de las empresas licitadoras, pero nadie en Bunge sabe de la relación. Ella piensa en descartar las dos ofertas más bajas que la de la compañía de su hermano. Se debate entre la lealtad a su familia y a Bunge. ¿Qué debería hacer Joanna?

*Joanna debe informar a su líder, al **Departamento Legal o GEC**, e **informar la relación utilizando la herramienta de divulgación de conflictos de interés**, y debe retirarse del proceso de licitación. Todo colaborador tiene la obligación de trabajar por el bien de Bunge.*

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Sean recibe la oferta de dos boletos para la Copa del Mundo por parte de un proveedor que actualmente negocia la renovación de un contrato importante con Bunge. Sean notifica a su líder y determinan que debe rechazar el obsequio. ¿Hizo Sean lo correcto?

Sí. Sean buscó ayuda de su líder antes de aceptar este obsequio de valor no muy modesto. Era lo correcto para la situación. Además, debido a que Bunge negocia la renovación del contrato con el proveedor, su oferta podría considerarse un intento de influir en el resultado y definitivamente es un conflicto de interés.

Khai, un amigo de la universidad que trabaja para un competidor, se acerca a Aziz, quien trabaja para Bunge. Khai propone una estrategia para aumentar las ventas dividiendo sus territorios. ¿Debería Aziz aceptar el plan de Khai?

*No. Asignar clientes o territorios geográficos viola las leyes de competencia en casi todas las jurisdicciones y Bunge no lo permite. Si un competidor alguna vez inicia una charla sobre la asignación de territorios, detengan la conversación de inmediato. Informen de inmediato al **Departamento Legal** sobre todo intento de charlar algo que no parezca ser competencia justa.*

Cheng es el líder de planta de una instalación de refinación de aceite comestible de Bunge, la cual visita regularmente el mismo inspector de salud pública. El inspector encontró ciertas deficiencias y amenazó con cerrar la instalación a menos que Cheng hiciera un pequeño pago en efectivo. A Cheng le preocupa que se detenga la producción. Dado que la cantidad es pequeña, ¿puede realizar el pago para mantener la planta en funcionamiento?

*No. Cheng podría pensar que ayuda a la Compañía al evitar interrupciones en la planta. Sin embargo, dar cualquier cosa de valor al inspector de salud en estas circunstancias se consideraría un soborno, ya que el pago tenía la intención de influir en la revisión de la instalación por parte del inspector. Cheng no debe realizar el pago y debe comunicarse de inmediato con el **Departamento Legal** o **GEC**.*

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Adriana nota una pequeña fuga en un contenedor de solvente que se usa en su área. Pronto será transportado a una ubicación diferente. Decide que como ya no será su problema, ignora el problema por completo. ¿Es la decisión de Adriana correcta?

No. Cuando lo transporten, el contenedor defectuoso puede filtrar en áreas donde podría crear un peligro medioambiental. Adriana debe informar lo que vio y seguir el protocolo adecuado para abordar el problema.

Natalia recibe un pedido de un grupo sin fines de lucro que solicita que Bunge envíe una gran cantidad de granos a un país recientemente azotado por la sequía. Ella ve que el país está sujeto a sanciones por parte de ciertos gobiernos, pero piensa que la organización sin fines de lucro debe tener un acuerdo especial que haga que este envío de ayuda sea legal. Ella decide que debería estar bien realizar el pedido. ¿Es correcto el proceder de Natalia?

*No. Natalia debe seguir la **Política de cumplimiento de sanciones económicas de Bunge**, incluidos los procedimientos requeridos para la evaluación de clientes para garantizar que Bunge cumpla con las leyes de sanciones vigentes. Si tienen alguna pregunta, comuníquense con el equipo de **Cumplimiento de Sanciones Globales de Bunge**.*

Michael realiza el inventario físico en un elevador de granos de Bunge. Se da cuenta de una pequeña discrepancia. En lugar de ocuparse y encontrar la causa, decide ajustar los números para que la disparidad parezca desaparecer. ¿Es aceptable que Michael maneje de esta manera lo que descubrió?

*No. Michael puede pensar que está bien hacer pequeños ajustes a los registros o números de la Compañía, pero la información que presentamos en todos los registros debe ser precisa y estar completa. Michael debe intentar resolver la discrepancia y buscar ayuda de su **líder** o del departamento de **Controladores** si él no puede solucionarlo. Si bien no siempre es evidente que la información que generamos tiene un impacto en los registros financieros de Bunge, cada uno de nosotros desempeña un papel para garantizar que se cumpla este importante objetivo.*

Rachel es líder de comunicaciones de Bunge. Trabaja en la redacción de comunicados de prensa sobre una próxima adquisición importante. Antes del anuncio público, le dice a su prometido que compre la mayor cantidad de acciones de Bunge que pueda. Si ella no le dio información, ¿estuvo bien que hiciera eso?

No. A pesar de que Rachel no dio toda la información que tenía, sí divulgó un poco. Rachel saca ventaja de su posición y de la información que se le ha proporcionado y la utiliza para su beneficio personal.

 BUNGE

