



**BUNGE**  
Código de conducta



**ÉTICA**



**EN TODAS PARTES**



**SIEMPRE**



# MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

## Estimados 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 agricultores y consumidores con el fin de garantizar que los productos alimenticios para consumo humano y animal se trasladen de manera segura y eficiente desde el lugar donde se los cultiva hasta donde se necesitan. Dado que millones de personas dependen de nosotros, la forma en que realicemos nuestras operaciones definirá nuestro futuro y nuestra reputación con los clientes, accionistas y colegas.

El Código de conducta de Bunge (“Código”) está diseñado como una guía para que los empleados comprendan que tienen la responsabilidad de proceder de manera ética y legal al realizar cualquier operación. Allí se explican los estándares que debemos seguir en consonancia con nuestros valores fundamentales, además de las leyes, reglamentaciones y políticas específicas que nos rigen. Lea el Código íntegramente, consúltelo en forma permanente y haga preguntas si tiene alguna duda.

Observará que el Código hace hincapié en el concepto de honestidad, que forma parte de nuestra cultura. Los equipos ganadores son transparentes, colaborativos y comunicativos, de modo que, si usted percibe algo que le incomoda, siéntase autorizado a hablar. El Código proporciona una serie de recursos para abordar sus inquietudes. Su compromiso de cumplir con las expectativas que el Código establece es esencial para nuestro éxito y para seguir aportando valor a todas las partes con las que operamos de un modo u otro, en un mercado global en constante cambio.

Atentamente.

Greg Heckman  
Director ejecutivo  
Bunge Limited



# ÍNDICE

<b>MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO</b> .....	<b>i</b>
<b>NOS GUÍAN NUESTROS VALORES</b> .....	<b>iv</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
Nuestro Código de Conducta	
¿Qué se Espera de Mí?	
¿Qué Debemos Esperar de Los Gerentes?	
Cómo Preguntar y Elevar Inquietudes	
<b>2 ENFOQUE EN NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b> .....	<b>6</b>
Respeto en El Lugar de Trabajo	
Salud y Seguridad en El Lugar de Trabajo	
Prácticas de Empleo Igualitario	
<b>3 ENFOQUE EN LA EMPRESA</b> .....	<b>11</b>
Protección de Los Activos de La Empresa	
Sistemas Informáticos y de Comunicación	
Información Confidencial y Propiedad Intelectual	
Conflictos de Interés	
Regalos y Entretenimiento	
<b>4 ENFOQUE EN NUESTROS SOCIOS COMERCIALES</b> .....	<b>20</b>
Suministro de Productos y Servicios Seguros y de Alta Calidad	
Trato Igualitario Hacia Los Demás	
Competencia Equitativa	
Rechazo de Sobornos y Corrupción	
Negocios Internacionales	
<b>5 ENFOQUE EN NUESTROS ACCIONISTAS</b> .....	<b>26</b>
Exactitud de Libros y Registros	
Uso Indebido de Información Privilegiada	
<b>6 ENFOQUE EN NUESTRAS COMUNIDADES</b> .....	<b>30</b>
Sustentabilidad Ambiental	
Actividades Políticas	
Comunicaciones Externas	
<b>RECURSOS</b> .....	<b>32</b>

*Trabajar con los estándares más altos de **ética e integridad** es lo que hace que nuestros **clientes, accionistas, empleados y demás personas** confíen en nosotros y en nuestro **futuro**, y resulta **primordial para nuestra reputación**, independientemente del lugar donde operemos.*

# NUESTROS VALORES NOS GUIAN



Nuestros valores se ven reflejados desde hace mucho tiempo en nuestra forma de trabajar. Son guías fundamentales para los empleados y estándares de referencia en la vida.

**Integridad:** la honestidad y la equidad guían todas nuestras acciones.

**Trabajo en equipo:** valoramos la excelencia individual y trabajamos en equipo en beneficio de Bunge y de nuestros accionistas.

**Ciudadanía:** contribuimos al desarrollo de las personas y a la estructura económica y social de nuestras comunidades y actuamos como custodios del medio ambiente.

**Espíritu empresarial:** apreciamos la iniciativa individual para ir en busca de oportunidades y brindar resultados.

**Amplitud y confianza:** aceptamos las ideas y opiniones de los demás y confiamos en nuestros colegas.

ÉTICA | EN TODAS PARTES | SIEMPRE

# INTRODUCCIÓN

- *Nuestro Código de conducta*
- *¿Qué se espera de mí?*
- *¿Qué debemos esperar de los gerentes?*
- *Cómo preguntar y elevar inquietudes*



## NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

En Bunge, estamos trabajando en uno de los mayores desafíos mundiales: cómo garantizar la seguridad de los alimentos de manera sustentable para una población en constante crecimiento. Este Código de conducta ("Código") nos sirve de guía para conducirnos con ética y cumplir con la ley mientras desempeñamos esta importante tarea, en todas partes, siempre. Allí se explican los estándares que debemos seguir en consonancia con nuestros valores fundamentales, además de las leyes, reglamentaciones y políticas específicas que nos rigen.

Todos los miembros de la comunidad Bunge, ya sean empleados de tiempo completo, de tiempo parcial o temporales, tienen la obligación de seguir el Código y de cumplir con todos los procedimientos y las políticas de la Empresa y todas las leyes, normas y reglamentaciones vigentes en los lugares donde Bunge realiza negocios. El Código rige también la Junta directiva de Bunge en relación con toda actividad que se lleve a cabo en nombre de Bunge. También se espera que los asesores, contratistas y demás socios comerciales que trabajen en nombre de Bunge respeten los principios de este Código.

El Código es una guía que ayuda a tomar las decisiones correctas, pero no es posible que cubra todas las situaciones. El Código no proporciona información detallada sobre todos los requisitos legales que se aplican a Bunge ni cubre todos los procedimientos o las políticas locales o corporativas. En algunos casos, es posible que las leyes o políticas de ciertas localidades o unidades de negocios sean más estrictas que los estándares del Código. Si tiene preguntas sobre el Código, los procedimientos y las políticas de la Empresa o sobre las leyes vigentes, consulte los recursos que figuran en la sección ***Cómo preguntar y elevar inquietudes***.

*Los términos "Bunge" o "Empresa" se refieren a Bunge Limited y a todas sus subsidiarias de propiedad total o con mayoría de propiedad, las filiales y las empresas conjuntas controladas por Bunge. Los términos "empleado" o "usted" y "empleados" o "nosotros" se refieren a los directores, funcionarios y empleados de Bunge, a menos que se indique lo contrario.*



## ¿QUÉ SE ESPERA DE MÍ?

La reputación de integridad de Bunge se basa en las decisiones que toma cada uno de nosotros, en todas partes, siempre. Como empleados, tenemos la responsabilidad de leer y cumplir con el Código, los procedimientos y las políticas de la Empresa, y con la ley.

Nunca debemos tratar de ocultar un incumplimiento del Código, de los procedimientos o las políticas de la Empresa o de la ley. Nunca debemos solicitar ni permitir que una tercera parte actúe en nombre de Bunge de alguna manera que viole el Código, los procedimientos o las políticas de la Empresa o la ley.

Si tiene preguntas o inquietudes sobre los asuntos tratados en el Código, debe elevarlas lo antes posible. Si ve algo que no le parece correcto o no está seguro de qué debe hacer, consulte los recursos que figuran en la sección ***Cómo preguntar y elevar inquietudes***.

ÉTICA | EN TODAS PARTES | SIEMPRE

## ¿QUÉ DEBEMOS ESPERAR DE LOS GERENTES?

Mientras cada uno de nosotros tiene la obligación de seguir el Código, los gerentes tienen una responsabilidad aún mayor. Ellos deben guiar con el ejemplo y crear un entorno de trabajo donde las personas bajo su supervisión comprendan sus responsabilidades según el Código, las políticas de la Empresa y la ley, y se sientan cómodas preguntando o elevando inquietudes sin temor a represalias. Si es usted gerente y no está seguro sobre qué responder a una pregunta o sobre el modo de abordar la inquietud de un empleado, debe buscar ayuda a través de los recursos que figuran en este Código. Los gerentes nunca deben tomar, ni permitir, represalias contra persona alguna por informar de buena fe una sospecha de conducta inapropiada.

## CÓMO PREGUNTAR Y ELEVAR INQUIETUDES

### ¿Cómo puedo obtener respuesta a una pregunta que no figure en el Código?

Si bien el Código trata una amplia variedad de temas, no abarca todos los asuntos posibles ni proporciona respuesta a todas las preguntas que podríamos enfrentar. En cambio, allí se establecen estándares básicos que sirven de guía. Si tiene preguntas sobre el Código, los procedimientos y las políticas de la Empresa o sobre las leyes vigentes, siempre debe acudir a los recursos que figuran a continuación. En todo momento, en caso de tener dudas sobre la mejor forma de proceder en una situación particular, solicite asistencia.

### ¿Por qué es importante informar?

Su pronta acción en informar una sospecha de conducta inapropiada puede ayudar a evitar o limitar los daños a Bunge o a su reputación. Si tiene una inquietud relacionada con una conducta poco ética o sospecha de una posible violación al Código, los procedimientos o las políticas de la Empresa o a la ley, debe informarlo de inmediato.

### ¿Con quién debo comunicarme para obtener pautas o informar una conducta inapropiada?

Bunge proporciona distintos recursos para preguntar o elevar inquietudes. Comuníquese con cualquiera de los siguientes recursos en cualquier momento:

- Su superior, u otro superior en el que confíe
- Personal de Recursos Humanos
- El Departamento Legal
- El Equipo de Ética y Cumplimiento Global (“GEC”)
- Nuestra línea directa

La línea de ayuda es multilingüe y está disponible en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>, y también por teléfono al 00 800 2002 0033 (gratuito para llamadas desde Argentina, y disponible con posibles costos para llamadas de larga distancia internacionales desde Paraguay y Uruguay) o al 123 0020 3914 (gratuito en Chile). Una lista de números de teléfono gratuitos, específicos de cada país está disponible en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>.



La línea directa cuenta con personal de un proveedor independiente. Está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Aunque se alienta a las personas a identificarse, se aceptan los informes anónimos cuando las leyes locales lo permiten. Se mantendrá la confidencialidad de los informes en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de investigación y resolución adecuadas del asunto. Los informes anónimos serán tratados en la medida de lo posible según la información proporcionada.

Comuníquese en cualquier momento a la línea directa para denunciar asuntos como:

- Robo, fraude o cualquier forma de conducta deshonesta
- Soborno o corrupción
- Conflictos de interés
- Acoso o discriminación
- Irregularidades contables o financieras
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Abuso de drogas o alcohol en el lugar de trabajo
- Violencia o conducta intimidatoria
- Violaciones a este Código, a las políticas de la Empresa o a la ley

### Informes de buena fe sin temor a represalias

Bunge se esfuerza por ofrecer un entorno donde las personas se sientan cómodas informando el conocimiento o la sospecha de una conducta inapropiada o una violación a los procedimientos o las políticas de la Empresa o a la ley sin temor a represalias. Bunge prohíbe estrictamente las represalias contra las personas que informan inquietudes de buena fe.



## PUNTO CLAVE

*Bunge prohíbe estrictamente las represalias contra las personas que informan de buena fe o que participan en una investigación, lo cual implica la libertad de hacerlo sin temor que nuestro empleo se vea afectado en forma negativa. Nuestra política contra las represalias protege a quienes informan de buena fe, incluso si se descubre más adelante que se trató de un error.*



## Investigaciones y disciplina

Bunge responderá de inmediato ante informes de conductas inapropiadas. Como empleado, es posible que reciba un pedido de colaboración con la investigación de una presunta conducta inapropiada. Debemos cooperar siempre y brindar información completa y precisa relacionada con las investigaciones.

La persona que viole el Código será responsabilizada y recibirá medidas disciplinarias, según corresponda, incluido el despido. Según el Código, la presentación de acusaciones o informes intencionalmente falsos o maliciosos se considera una conducta inapropiada.

## Preguntas y respuestas

Alisha cree que su superior le está pidiendo que realice una acción que viola el Código de conducta. ¿Qué debería hacer?

*Alisha debería elevar abiertamente la inquietud a su superior. Si la respuesta de su superior no le parece correcta o si se siente incómoda hablando con su superior, debería elevar sus inquietudes a algún otro recurso dentro de las opciones que figuran en la sección **Cómo preguntar y elevar inquietudes**.*

# ENFOQUE EN NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO

- *Respeto en el lugar de trabajo*
- *Salud y seguridad en el lugar de trabajo*
- *Prácticas de empleo igualitario*



## RESPECTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Diversidad

Uno de los puntos más fuertes de Bunge es la diversidad entre sus empleados. Bunge busca fomentar una atmósfera de amplitud, confianza e inclusión respetando la diversidad de talentos, habilidades, antecedentes y experiencia de cada persona. Todos debemos tratar a los demás de manera equitativa y respetar las contribuciones únicas de cada uno.

### Discriminación

Bunge prohíbe toda forma de discriminación ilícita contra los empleados o candidatos a un empleo. Por lo tanto, las decisiones relacionadas con el empleo, como la contratación, los ascensos o las indemnizaciones, deben tomarse sin tener en cuenta las características protegidas por ley. Si bien estas características pueden variar según las leyes locales, generalmente incluyen raza, color, religión, sexo, nacionalidad, ciudadanía, edad, discapacidad, orientación sexual, condición militar o de veterano de guerra y estado civil.



### Acoso

Bunge desea ofrecer un lugar de trabajo donde todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto. La Empresa no tolera ningún tipo de acoso ilícito. El acoso se refiere a conductas relacionadas con las características protegidas por ley que generan un entorno de trabajo hostil o abusivo. El acoso puede incluir, por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos o despectivos, insinuaciones físicas o exhibiciones visuales inapropiadas. Puede provenir de distintas fuentes, como de compañeros de trabajo, gerentes, clientes o proveedores, y puede o no ser de naturaleza sexual.

Si siente que ha experimentado u observado un comportamiento discriminatorio o de acoso, debe informar la situación de inmediato a cualquiera de los recursos que figuran en la sección **Cómo preguntar y elevar inquietudes**. Tenga en cuenta que Bunge no tolerará represalias en su contra por informar de buena fe.

## Preguntas y respuestas

John trabaja en una planta de procesamiento de soja de Bunge. Camina con una renguera pronunciada. Algunos de sus compañeros de trabajo se burlan de él aparentando renquear y con frecuencia le hacen comentarios hirientes. John está disgustado por el trato que recibe de estos compañeros. ¿Qué debería hacer?

John debería informar el comportamiento a su superior o a cualquiera de los recursos que figuran en la sección **Cómo preguntar y elevar inquietudes**. Bunge investigará el informe de John y resolverá la situación.



## OBSERVE EN DETALLE

Antes de hablar o actuar, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Transmitiré respeto a través de mis palabras y acciones?
- ¿Mis palabras y acciones demostrarán que soy parte de un equipo?
- ¿Mis palabras y acciones podrían parecer de algún modo amenazantes u ofensivas?



### Privacidad de los empleados

Bunge respeta la privacidad de los empleados y protegerá toda la información confidencial que la Empresa recopile con fines legales u operativos de acuerdo con las leyes vigentes sobre privacidad de datos. Las personas con acceso a información personal de los empleados, como números de identificación emitidos por el gobierno o registros médicos, deben cumplir con todas las políticas vigentes de privacidad y protección de datos y leyes relacionadas con la recopilación, el uso y la divulgación de esa información.

Si bien la Empresa respeta nuestra privacidad, Bunge se reserva el derecho de inspeccionar las instalaciones y propiedades de la Empresa, como computadoras, registros telefónicos, armarios, correos electrónicos, documentos comerciales y lugares de trabajo. A menos que la ley vigente establezca lo contrario, no debemos esperar privacidad al utilizar servicios o equipos proporcionados por la Empresa.



## SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Condiciones seguras de trabajo

En Bunge, ningún trabajo es tan importante o urgente como para no tener en cuenta la seguridad. Bunge está dedicado a lograr una cultura de cero incidentes integrando la seguridad en todos sus negocios y ubicaciones a través de un proceso de mejoramiento continuo. Independientemente del lugar donde trabaje o de la tarea que realice, se espera que coloque a la seguridad en primer lugar. Debemos seguir todas las políticas de Bunge, además de todas las leyes y reglamentaciones vigentes diseñadas para evitar peligros en el lugar de trabajo y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. Nunca colocaremos a la producción o las ganancias por encima de la seguridad.

Debe informar sin demora cualquier incidente o condición que pueda comprometer la seguridad o sanidad del lugar de trabajo a su superior o a los recursos que figuran en la sección ***Cómo preguntar y elevar inquietudes***. Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la *Política mundial de salud y seguridad* y las *Reglas mundiales de seguridad*.

### Violencia en el lugar de trabajo

En Bunge, existe tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo, incluidos actos de violencia, amenazas e intimidación. Bunge prohíbe el ingreso o la posesión de armas dentro de las instalaciones de la Empresa. Si tiene conocimiento de una amenaza de violencia, debe informar la situación de inmediato a su superior o a los recursos que figuran en la sección ***Cómo preguntar y elevar inquietudes***.

### Abuso de sustancias

Si se presenta a trabajar bajo los efectos del alcohol o de las drogas, pone en riesgo la salud y seguridad propias y de otras personas. Como empleados, tenemos prohibido poseer, usar o trabajar bajo los efectos del alcohol o de las drogas, de sustancias controladas o medicamentos recetados o de venta libre mal utilizados en el lugar de trabajo.

ÉTICA | EN TODAS PARTES | SIEMPRE

## PRÁCTICAS DE EMPLEO IGUALITARIO

Bunge se compromete a respetar los derechos de todos sus empleados. Mantenemos este compromiso cumpliendo con todas las leyes vigentes de salario y carga horaria en todos los lugares donde operamos. Bunge también reconoce el derecho de los empleados a la libertad de asociación. Bunge espera que sus socios comerciales y proveedores adhieran a los principios de este Código, incluido el compromiso de respetar los derechos humanos, tratar a los empleados con dignidad y respeto, y cumplir con todas las leyes de empleo vigentes. No habrá tolerancia hacia los proveedores que utilicen deliberadamente el empleo o la explotación infantil o el trabajo forzado. Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la [Política mundial de trabajo](#).

## Preguntas y respuestas

Una válvula de cierre de un equipo industrial no funciona y pasarán varios días hasta que se pueda instalar la válvula de reemplazo. El superior de Gustavo le solicitó que fuera cuidadoso y que continuara utilizando el equipo para que no se retrase la producción de la planta. A Gustavo no le parece una buena idea. ¿Qué debería hacer?

*Gustavo tiene razón. Ningún trabajo es tan importante o urgente como para no tener en cuenta la seguridad. Gustavo debería informar la situación a otro miembro de la gerencia o a cualquiera de los recursos que figuran en la sección **Cómo preguntar y elevar inquietudes**.*



ÉTICA | EN TODAS PARTES | SIEMPRE

# ENFOQUE EN LA EMPRESA

- *Protección de los activos de la Empresa*
- *Sistemas informáticos y de comunicación*
- *Información confidencial y propiedad intelectual*
- *Conflictos de interés*
- *Regalos y entretenimiento*





## PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Como empleados, todos somos responsables del uso correcto y de la protección adecuada de los activos de la Empresa a fin de evitar pérdidas, daños, robos, desperdicio y uso no autorizado. Los activos de la Empresa incluyen propiedades físicas, como instalaciones, suministros, equipos, inventario, vehículos y fondos de la Empresa. Los activos de la Empresa incluyen también activos intangibles, como información confidencial y de propiedad registrada, propiedad intelectual y sistemas informáticos. Usted debe defender los activos de Bunge que se le han encomendado, utilizarlos de manera eficiente y protegerlos del uso no autorizado. Debemos manejar los fondos de la Empresa con honestidad y conforme a las políticas vigentes de la Empresa.



## PUNTO CLAVE

*Los ejemplos de malversación de recursos de la Empresa incluyen: hacer uso personal de productos o suministros, cargar gastos personales en las tarjetas de crédito de la Empresa y desviar activos mediante fraude o malversación de fondos.*

## Preguntas y respuestas

Deborah y su colega Martin utilizan el auto personal de este cuando deciden almorzar fuera de la oficina. De regreso, Martin se detiene a cargar combustible y paga con la tarjeta de crédito de la Empresa. Deborah cuestiona lo que hizo y Martin sostiene que es solo la segunda vez que utiliza la tarjeta de la Empresa para pagar combustible. Dice que la Empresa "le debe" porque no puede cobrar horas extra por todo el tiempo adicional que ha trabajado últimamente. ¿Qué debería hacer Deborah?

*Bunge confía en que sus empleados utilicen con honestidad los recursos de la Empresa. Deborah tiene razón en que Martin no debería utilizar la tarjeta de la Empresa para compras personales. Como Deborah es consciente del uso indebido de los recursos de la Empresa, debería informarlo. Ella debería comunicarse con alguno de los recursos que figuran en la sección **Cómo preguntar y elevar inquietudes**.*

## SISTEMAS INFORMÁTICOS Y DE COMUNICACIÓN

### Uso adecuado de la tecnología de la Empresa

Bunge nos brinda una amplia variedad de recursos tecnológicos para el avance de los negocios de la Empresa en nuestro trabajo diario. Somos responsables de defender estos recursos y las tecnologías proporcionadas, como computadoras portátiles, teléfonos celulares, tabletas y software. Somos responsables de evitar daños, roturas, pérdida o acceso no autorizado a estos recursos. Si necesita hacer uso personal de los recursos tecnológicos, este deberá ser limitado y adecuado. El uso de recursos de la Empresa nunca debe interferir con sus obligaciones laborales hacia Bunge ni violar las políticas de la Empresa.

Está estrictamente prohibido el uso de sistemas de la Empresa (incluido el correo electrónico, la mensajería instantánea, Internet o el portal de Bunge) para actividades ilícitas, poco éticas o que sean contrarias al Código o a las políticas de la Empresa. Si desea obtener información adicional relacionada con el uso de los recursos tecnológicos de la Empresa, consulte la [Política de comunicaciones electrónicas](#).

### Redes sociales

Las redes sociales han impactado significativamente el modo en que compartimos la información. Presentan nuevas oportunidades de comunicación y colaboración, como también mayores oportunidades de daños hacia Bunge. En el mundo, existe una cantidad de leyes que regulan lo que la Empresa tiene y no tiene permitido decir sobre sí misma y sobre sus productos. Por lo tanto, si su puesto en la Empresa incluye publicar en sitios de redes sociales, debe seguir las pautas y políticas vigentes del Departamento Legal o de Comunicaciones.



## OBSERVE EN DETALLE

Recuerde que los mensajes electrónicos (como correos electrónicos, mensajes de texto y publicaciones en Internet) son registros transferibles y permanentes que pueden afectar la reputación de la Empresa. Si tiene dudas sobre con quién comunicarse por un asunto determinado, o para establecer si una comunicación resulta o no adecuada, consulte las pautas de Comunicaciones o de cualquiera de los recursos que figuran en la sección [Cómo preguntar y elevar inquietudes](#).

## Preguntas y respuestas

Madga lee blogs industriales donde se reseñan productos alimenticios. En una publicación particular, un usuario critica severamente un producto de Bunge. Magda piensa que los comentarios son totalmente erróneos y dan una mala imagen de Bunge. Ella decide defender a la Empresa en su propio blog. Cree que puede crear un argumento persuasivo ya que tiene acceso a datos de investigación interna que no tienen personas ajenas a Bunge. ¿Está Magda manejando la situación correctamente?

*No. Los resultados de las investigaciones son información confidencial que pertenece a la Empresa; es un activo que debemos proteger y no debemos publicarla en línea. Magda debería comunicarse con Comunicaciones, que es el departamento que determinará la respuesta más adecuada. Al permitir que este equipo maneje las comunicaciones con el público, podemos presentar un mensaje y una opinión coherentes acerca de Bunge y sus productos.*

## INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PROPIEDAD INTELECTUAL

### Información confidencial

Tenemos la obligación de proteger la información confidencial de Bunge. La información confidencial solo debe utilizarse con fines comerciales y solo debe divulgarse a personas autorizadas y que tengan necesidad de conocerla. También debemos mantener la confidencialidad de la información de terceras partes que no sea de dominio público y que haya sido obtenida como resultado de una relación comercial. Su obligación de confidencialidad continúa incluso una vez finalizado su empleo en Bunge. Las mismas pautas se aplican a las conversaciones con otras personas, tanto dentro como fuera de la organización. Solo debe compartir información confidencial dentro de Bunge con aquellas personas que tengan una necesidad comercial de conocerla. Tenga especial cuidado al asegurar las instalaciones, las computadoras, los documentos y el material confidencial para evitar la divulgación de información confidencial. Asimismo, debemos evitar hablar sobre información confidencial en lugares donde podamos ser escuchados, incluidos restaurantes, baños, taxis, aviones, ascensores o áreas de uso común en la Empresa.

Si encuentra normas legales o reglamentarias que requieren la divulgación de información confidencial, comuníquese con el Departamento Legal para obtener pautas. Si desea obtener información adicional, consulte la [Política de protección de información confidencial](#) y las [Políticas de divulgación corporativa](#).

### Propiedad intelectual

Debemos proteger y hacer cumplir los derechos de propiedad intelectual de nuestra Empresa. **La propiedad intelectual** hace referencia a las creaciones de la mente, como patentes, marcas y secretos comerciales, inventos o procesos. La ley protege nuestros derechos hacia este tipo de propiedad del mismo modo que con otras formas de propiedades físicas. En la medida en que la ley lo permita, pertenecen a Bunge los derechos de toda propiedad intelectual creada con materiales de la Empresa, durante horas de trabajo en la Empresa, a expensas de la Empresa o dentro del alcance de nuestras obligaciones. Del mismo modo que esperamos que los demás respeten nuestros derechos de propiedad intelectual, debemos respetar los derechos de otras personas, incluido el cumplimiento de acuerdos de licencias u otros similares. Si desea obtener información adicional, consulte [Trato igualitario hacia los demás](#) más abajo.



## ¿SABÍA USTED?

La información confidencial es información que no es de dominio público y que en caso de divulgarse puede resultar útil para la competencia o perjudicial para Bunge, sus socios comerciales o clientes. Ejemplos de información confidencial incluyen los siguientes:

- Planes comerciales
- Proyecciones y pronósticos financieros
- Información financiera que no es de dominio público
- Planes relacionados con fusiones, adquisiciones o traspasos potenciales
- Listas de clientes, estrategias de marketing e información de fijación de precios
- Secretos comerciales
- Información protegida por acuerdos de confidencialidad o por secreto profesional entre abogado y cliente



## CONFLICTOS DE INTERÉS

Debemos actuar a favor de los intereses de Bunge en todo momento. **Un conflicto de interés** surge cuando nuestros intereses personales, incluidos los intereses de nuestros familiares, amigos y asociados, pueden afectar nuestra capacidad para tomar decisiones sensatas y objetivas en nombre de Bunge.

No es factible especificar en este Código todas las actividades que podrían generar un conflicto de interés, o la apariencia de un conflicto. Las secciones siguientes reflejan algunas de las situaciones más comunes que pueden ocasionar conflictos.

### Empleo externo y afiliaciones comerciales

Cada uno de nosotros es responsable de asegurar que el empleo externo a Bunge no afecte de manera negativa el rendimiento laboral ni genere un conflicto de interés. Usted debe informar a su superior sobre un empleo secundario. No podrá prestar servicios como director, funcionario, asesor o empleado, ni en ningún otro cargo, en empresas que compitan o realicen (o intenten realizar) negocios con Bunge, sin la aprobación previa y por escrito de su superior, del Departamento Legal o el de GEC.

## Intereses financieros

Usted y sus familiares directos tienen prohibido ser propietarios de intereses financieros u otro tipo de beneficios en empresas que realicen negocios o compitan con Bunge, a menos que reciba la aprobación por escrito de su superior, del Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC). Sin embargo, se permite la propiedad de menos del 1 % de títulos de renta variable en circulación (o de una suma superior al 1 % a través de fondos comunes de inversión o de acuerdos similares no discrecionales sin dirección) de empresas que cotizan en bolsa.

## Trabajar con familiares o conocidos a nivel personal

Debemos asegurarnos de evitar conflictos de interés entre nuestras relaciones personales y profesionales. Por ejemplo, los gerentes no podrán supervisar a un cónyuge u otro familiar directo (cónyuge, hijo/a, padre, madre, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, tío/a, primo/a, concubino/a, pareja de hecho o pariente político) ni a ninguna otra persona con la que mantengan un vínculo romántico o una estrecha amistad personal. Además, los empleados de Bunge que estén relacionados no podrán compartir la responsabilidad de control o auditoría de activos significativos de la Empresa. Asimismo, Bunge no contratará familiares directos de un superior o director ejecutivo a menos que el acuerdo de empleo reciba la aprobación adecuada del Consejo General.

## Oportunidades corporativas

Nunca debemos competir con Bunge ni utilizar en beneficio personal propiedades o información de la Empresa ni nuestra posición dentro de Bunge. Por lo tanto, nunca debemos aceptar personalmente (ni deberían hacerlo nuestros familiares directos) ninguna oportunidad comercial o de inversión que esté vinculada con nuestra actividad y se presente durante el transcurso de nuestro empleo en Bunge, sin consultarlo antes con la compañía. Tenemos la obligación hacia Bunge de promover sus intereses legítimos en la medida de nuestras capacidades. Asimismo, nunca debemos ayudar a otras personas, incluidos familiares y amigos, a que aprovechen oportunidades comerciales o de inversión en beneficio personal.

## Preguntas y respuestas

Ronaldo fue transferido recientemente a una planta de silos cerca de su pueblo natal y ascendido a gerente. Sus tíos poseen un campo para cultivos cerca y Ronaldo se enteró de que en ocasiones le venden maíz a Bunge. A Ronaldo le preocupa que estas transacciones puedan generar un conflicto de interés con su nueva función en Bunge. ¿Qué debería hacer?

*La inquietud de Ronaldo es válida y debería informar la situación a su superior, al Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC). Será necesaria una revisión minuciosa de la situación y deberán tomarse medidas especiales para tratar el potencial conflicto de interés.*



## ¿SABÍA USTED?

*Estas situaciones de conflictos de interés no tratan todas las situaciones potenciales en las que la lealtad de las personas puede estar o parecer dividida. Usted es responsable de utilizar su mejor criterio para evaluar los conflictos de interés potenciales e informar a su superior, al Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC) acerca de situaciones dudosas para que ellos brinden pautas.*



### Notificación de conflictos de interés

Debemos evitar potenciales conflictos de interés, e incluso la apariencia de un conflicto, porque la mera apariencia de un conflicto de interés puede provocar el cuestionamiento de nuestros motivos. Si usted está involucrado en un conflicto de interés, o sospecha que podría estarlo, tiene la obligación de informarlo formalmente y sin demora a su superior, al Departamento Legal o al de GEC. Es posible que le soliciten presentar un informe por escrito en forma anual para notificar sobre potenciales conflictos, pero la obligación de divulgar todo conflicto de interés permanece vigente durante todo el año. Asimismo, debe seguir los procedimientos y procesos locales para informar conflictos de interés.

### Preguntas y respuestas

Joanna trabaja en Adquisiciones y está aceptando y organizando ofertas de los proveedores. El hermano de Joanna es el propietario de una de las empresas oferentes, pero nadie en Bunge está al tanto de esta relación. Ella está pensando descartar dos de las ofertas recibidas que son más económicas que la oferta de la Empresa de su hermano. Se siente dividida entre la alianza con su familia y con Bunge. ¿Qué debería hacer Joanna?

*Joanna debe informar a su superior, al Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC) acerca de la relación y debe retirarse del proceso de licitación. Los empleados tienen la obligación de trabajar en beneficio de Bunge.*

## REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

El intercambio de obsequios empresariales, como regalos u ofertas de entretenimiento, es una práctica común que fomenta la buena voluntad entre las empresas y sus clientes o socios comerciales. Sin embargo, ya sea al ofrecerlos o recibirlos, los regalos y el entretenimiento pueden fácilmente crear un conflicto de interés real o aparente y, por lo tanto, hay que considerarlos con cuidado. Como empleados, siempre debemos asegurarnos de que los regalos o el entretenimiento ofrecidos o recibidos estén permitidos según el Código y las leyes y políticas vigentes. Está prohibido otorgar, ofrecer o recibir regalos o entretenimiento, ya sea en forma directa o indirecta, que aparezcan influir en una decisión comercial o comprometer una opinión independiente.

Las ofertas de regalos u obsequios empresariales con un valor mayor al razonable deberán informarse y requerirán la aprobación de su superior. También deberá informar de inmediato las ofertas de dinero en efectivo, tarifas o coimas al Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC).

## Preguntas y respuestas

Un proveedor que actualmente está negociando con Bunge la renovación de un contrato importante ofrece a Sean dos entradas para la Copa del Mundo. Sean lo informa a su superior y entre los dos determinan que debe rehusar el regalo. ¿Sean hizo lo correcto?

*Sí. Buscar ayuda de su superior antes de aceptar el regalo, que tiene un valor mayor a lo razonable, es el enfoque correcto para la situación. Asimismo, debido a que Bunge está actualmente negociando con el proveedor la renovación del contrato, la oferta del proveedor puede parecer un intento de influir en el resultado de la renovación del contrato.*



ÉTICA | EN TODAS PARTES | SIEMPRE

Podemos ofrecer o recibir comidas o entretenimiento cuya finalidad primordial esté relacionada con los negocios. Las pautas para comidas y entretenimiento son una práctica comercial e industrial de tradición local, coherentes con los requisitos legales del lugar. No se permiten actividades que podrían considerarse extravagantes o que colocaran a Bunge en una situación embarazosa. Las ofertas de comidas o entretenimiento que impliquen viajes o alojamiento requieren la aprobación previa de su superior. Tenga en cuenta que al otorgar o recibir obsequios empresariales es necesario el uso de sentido común y buen criterio a fin de evitar un conflicto de interés o aparentes irregularidades.



## OBSERVE EN DETALLE

En general, como empleados de Bunge, podemos ofrecer o aceptar regalos, comidas o entretenimiento siempre que:

- ✓ *Tengan un valor razonable*
- ✓ *No se trate de dinero en efectivo ni el equivalente a dinero en efectivo*
- ✓ *No sean frecuentes*
- ✓ *Complementen en forma razonable la relación comercial*
- ✓ *Sean coherentes con las prácticas comerciales e industriales del lugar*
- ✓ *No generen en el receptor una obligación real o aparente*
- ✓ *No constituyan una violación a la ley local ni a las políticas de la Empresa del receptor*
- ✓ *Hayan recibido la aprobación interna necesaria, según corresponda*

Como se analiza más adelante en ***Enfoque en nuestros socios comerciales: rechazo de sobornos y corrupción***, existen consideraciones y requisitos adicionales que rigen el ofrecimiento de regalos y entretenimiento a funcionarios gubernamentales.

# ENFOQUE EN NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

- *Suministro de productos y servicios seguros y de alta calidad*
- *Trato igualitario hacia los demás*
- *Competencia equitativa*
- *Rechazo de sobornos y corrupción*
- *Negocios internacionales*



## SUMINISTRO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SEGUROS Y DE ALTA CALIDAD

Somos responsables de conservar la confianza de nuestros clientes garantizando que nuestros productos y servicios sean siempre seguros y de alta calidad. Todos los procesos, productos y servicios cumplirán o excederán las reglamentaciones vigentes de salud y seguridad. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de cumplir con las leyes de salud y seguridad de los productos.

## TRATO IGUALITARIO HACIA LOS DEMÁS

### Trato igualitario hacia los clientes

Bunge se compromete a tratar a sus clientes de manera ética, equitativa y conforme a las leyes vigentes. Los acuerdos con los clientes reflejan el valor que le damos a los negocios. Todas las declaraciones sobre productos y servicios deben ser equitativas, objetivas y completas. Nunca debemos engañar ni confundir a los clientes actuales o potenciales.

### Selección de proveedores

Valoramos a nuestros proveedores y buscamos hacer negocios con organizaciones que cumplan con las leyes vigentes y mantengan principios coherentes con los de este Código. Basamos las decisiones de selección de proveedores en criterios relacionados con negocios legítimos y no en relaciones o intereses personales. Esto incluye criterios como la calidad de los productos y servicios, los costos, la confianza y la experiencia.

## COMPETENCIA EQUITATIVA

Bunge está sujeto a leyes sobre la competencia en la mayoría de los países en los que realiza negocios. Siempre debemos competir con integridad y cumplir con las leyes vigentes. Es fundamental para nuestro éxito no realizar acciones que puedan socavar la reputación de la Empresa en relación con sus altos estándares de integridad comercial y de conducta empresarial ética.



## Cómo evitar acuerdos inadecuados

Bunge triunfa mediante una competencia enérgica, pero equitativa, en el mercado. Las leyes de competencia o antimonopolio están diseñadas para promover la competencia equitativa; es política de Bunge el cumplimiento absoluto de las leyes de competencia vigentes en las jurisdicciones en las que opera. Una de las formas de lograrlo es mediante el ejercicio de la prudencia en situaciones de interacción con competidores de Bunge, como la participación en conferencias del sector o en asociaciones empresariales. Las leyes sobre la competencia generalmente prohíben los acuerdos con competidores que puedan dominar el comercio. Los ejemplos más comunes incluyen la fijación de precios, las restricciones de producción, la manipulación fraudulenta de licitaciones y la división de mercados, territorios o clientes. Además, debemos evitar los acuerdos de combinación inadecuada de productos, fijación de precios de reventa o boicot hacia determinados clientes. Tenga en cuenta que este tipo de acuerdos no tienen que hacerse formalmente ni por escrito para ser considerados ilegales; los acuerdos informales de palabra también pueden violar las leyes sobre la competencia. Estas leyes pueden resultar complejas y variar de un país a otro. Si desea obtener información y pautas adicionales, consulte el [Manual de cumplimiento de leyes sobre la competencia](#) y comuníquese con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta.

## Información competitiva sobre terceros

Es importante para Bunge reunir información oportuna sobre el sector, incluida información sobre los competidores, a fin de mantenerse competitivo. Si bien esta práctica es adecuada y está permitida, solo es posible utilizar información obtenida a través de métodos legales y equitativos. Por ejemplo, siempre puede revisar información pública, como publicaciones comerciales, comunicados de prensa o sitios web de empresas. No puede obtener información que no sea de dominio público mediante actividades ilegales o poco éticas, como engaños o manipulación. De manera similar, nunca debe pedir a terceros información competitiva que no sería aceptable de haber sido reunida en forma personal.

Si le ofrecen información confidencial o de propiedad registrada que en su opinión pudo haber sido obtenida en forma inadecuada, debe informar de inmediato al Departamento Legal.

## Preguntas y respuestas

Khai, un amigo y colega que trabaja para la competencia, habla con Aziz, quien trabaja para Bunge. Khai propone una estrategia para que cada uno aumente las ventas mediante una división de territorios. ¿Debería Aziz cooperar con plan de Khai?

*No. La distribución de clientes o territorios geográficos es una violación a la ley en casi todas las jurisdicciones y Bunge no lo permite en ninguna localidad. Si un competidor inicia alguna vez una discusión sobre la distribución de territorios, detenga la conversación de inmediato. Informe inmediatamente al Departamento Legal toda conversación que no parezca reflejar una competencia equitativa.*



## RECHAZO DE SOBORNOS Y CORRUPCIÓN

### Sobornos y coimas

Nos esforzamos en lograr objetivos comerciales con integridad y de conformidad con la ley, independientemente del lugar donde estemos operando. Cumplimos con las leyes diseñadas para evitar el soborno y la corrupción vigentes en los EE. UU. y en otros países donde realizamos negocios, incluida la Ley contra Prácticas Corruptas en el Extranjero de los EE. UU.

**Soborno** significa ofrecer algo de valor para obtener o mantener un negocio, obtener algún tipo de ventaja comercial o influenciar decisiones. Nunca debemos ofrecer, solicitar, aceptar o indicar buena disposición para aceptar cualquier forma de pago que pueda percibirse como un soborno, incluidas las coimas. Asimismo, nunca debemos solicitar a una tercera parte que ejecute o se ofrezca a ejecutar un soborno en nuestro nombre.

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

Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la [Política de cumplimiento anticorrupción](#).



## ¿SABÍA USTED?

*Debemos garantizar que las terceras partes elegidas para representar a Bunge, como asesores, agentes, representantes, agentes de cargas, otros agentes de logística y socios en empresas conjuntas, conozcan y acaten estas leyes anticorrupción al realizar negocios, ya que la Empresa puede ser considerada responsable de sus acciones.*

### Interacción con funcionarios gubernamentales

La interacción con funcionarios gubernamentales presenta desafíos especiales. Independientemente del tipo de interacción con funcionarios gubernamentales, ya sea como clientes o entes reguladores, debemos asegurarnos de que la interacción refleje nuestro compromiso con la ética, en todas partes, siempre. Debemos conocer y acatar las distintas leyes anticorrupción que se aplican a la interacción con funcionarios gubernamentales. Ofrecer incluso pequeños regalos o comidas económicas a funcionarios gubernamentales o a sus familiares puede resultar inadecuado o ilegal y ser considerado un soborno. (Consulte también la sección anterior titulada [Regalos y entretenimiento](#) para obtener más información.)

Las leyes que regulan la interacción con funcionarios gubernamentales son complejas. Tanto Bunge como el empleado responsable pueden recibir sanciones civiles y penales graves por violaciones. Si tiene preguntas relacionadas con la interacción con funcionarios gubernamentales o si observa o sospecha un soborno, comuníquese de inmediato con el Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC).

Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la [Política de cumplimiento anticorrupción](#).

## Preguntas y respuestas

Cheng es el gerente de planta de una refinería de aceite comestible que es propiedad de Bunge y que el mismo inspector de salud pública visita regularmente. Hace poco, el inspector afirmó haber encontrado algunas deficiencias y amenazó con cerrar la planta a menos que Cheng aceptara hacerle un pequeño pago en efectivo. A Cheng le preocupa una interrupción de la producción. Ya que se trata de un monto pequeño, ¿puede hacer el pago a fin de mantener la planta en funcionamiento?

*No. Cheng puede pensar que ayuda a la Empresa evitando una interrupción en la planta. Sin embargo, ofrecer algo de valor al inspector de salud pública en estas circunstancias se consideraría un soborno, ya que el pago se realizaría para influenciar la revisión que el inspector ha efectuado en las instalaciones. Cheng no debe efectuar el pago y debe comunicarse de inmediato con el Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC).*



### Leyes contra el lavado de dinero

Cumplimos con todas las leyes que prohíben el lavado de dinero o el financiamiento con fines ilegales o ilegítimos. Esto implica, en parte, que no podemos realizar transacciones que incluyan fondos generados mediante actividades delictivas, como fraude, terrorismo o narcotráfico. Esto podría ser una violación a las leyes antiterrorismo y contra el lavado de dinero.

**El lavado de dinero** se produce cuando personas o grupos intentan ocultar el producto de actividades ilegales o buscan legitimar el origen de fondos ilícitos. Debemos asegurarnos de que Bunge realice negocios con clientes o socios comerciales de incuestionable reputación, con fines y fondos legítimos. Por lo tanto, debemos tomar conciencia de las advertencias, como las solicitudes de pagos en efectivo u otros términos de pago inusuales.

Los asuntos antiterrorismo y de lavado de dinero pueden resultar complicados. Si encuentra transacciones que parecen inadecuadas, debe comunicarse con el Departamento Legal o el de Cumplimiento y Ética Global (GEC).

## NEGOCIOS INTERNACIONALES

### Manejo de importaciones y exportaciones

Seguimos cuidadosamente todas las normas que regulan la actividad comercial internacional. Todos los involucrados en la importación o exportación de bienes o servicios deben comprender y seguir nuestra *Política de cumplimiento de sanciones económicas* y acatar las leyes relacionadas con exportaciones, reexportaciones e importaciones.

### Boicot y sanciones económicas

Como ciudadano corporativo mundial, nuestra Empresa cumple con todas las sanciones económicas y leyes vigentes contra el boicot. **Las sanciones económicas** son restricciones impuestas por gobiernos y organizaciones internacionales contra países, personas o entidades seleccionados. Las actividades restringidas pueden incluir la transferencia de activos, pagos monetarios, prestación de servicios, transacciones financieras, exportaciones e importaciones y viajes a ciertos países. Bunge cumple con todas las restricciones vigentes en todos los lugares en los que realiza negocios.

Asimismo, estamos sujetos a leyes específicas contra el boicot que prohíben a las empresas participar o cooperar con determinados boicots internacionales no aprobados por el gobierno de los EE. UU. Si usted recibe una solicitud relacionada con un boicot, debe comunicarse de inmediato con el Departamento Legal para obtener pautas. Es posible que dichas solicitudes deban ser rechazadas e informadas a las autoridades reguladoras.

Las restricciones según estas leyes cambian con frecuencia y generalmente sin previo aviso. Si tiene preguntas acerca de las políticas o leyes contra el boicot o sobre sanciones económicas, comuníquese de inmediato con el Departamento Legal. El incumplimiento de estas leyes puede generar sanciones graves, incluidas sanciones civiles y penales.



## Preguntas y respuestas

Elizabeth recibe un pedido de un grupo sin fines de lucro solicitando a Bunge el envío de una gran cantidad de granos a un país azotado recientemente por una sequía. Ella ve que el país está sujeto a sanciones impuestas por determinados gobiernos, pero piensa que el grupo sin fines de lucro debe haber hecho un arreglo especial para que el envío de ayuda sea legal, por lo cual sería correcto cumplir con el pedido. ¿Es correcto que Elizabeth prosiga?

*No. Elizabeth debe seguir la Política de cumplimiento de sanciones económicas de Bunge, incluidos los procedimientos exigidos de verificación de clientes, para garantizar que Bunge cumpla de forma absoluta con las leyes de sanciones. Dado que estas leyes son complejas y cambian con frecuencia, comuníquese con el Departamento Legal ante cualquier duda.*

# ENFOQUE EN NUESTROS ACCIONISTAS

- *Exactitud de libros y registros*
- *Uso indebido de información privilegiada*



## EXACTITUD DE LIBROS Y REGISTROS

### Prácticas contables honestas y exactas

Los accionistas confían en que cada uno de nosotros mantenga registros y libros completos y exactos. Estos documentos son la base de expedientes y divulgaciones públicas. Deben proporcionar una visión exacta de la posición financiera y las operaciones de la Empresa. Como empleados, debemos garantizar que la información que aparece en los registros de Bunge sea completa, exacta y comprensible. No podemos falsificar ni tergiversar la verdadera naturaleza de las transacciones. Asimismo, tenemos estrictamente prohibido realizar transacciones sin dejar constancia en los libros y registros.

## Preguntas y respuestas

Michael está haciendo un inventario físico en una planta de silos de Bunge. Él nota una pequeña discrepancia. En lugar de tomarse el trabajo de buscar la causa, decide ajustar los números para simular la desaparición de la discrepancia. ¿Es aceptable que Michael maneje de este modo su descubrimiento?

*No. Michael puede pensar que es correcto hacer pequeños ajustes en los números o registros de la Empresa, pero tenemos la obligación de garantizar que la información que incluimos en los registros de la Empresa sea completa y exacta. Michael debe intentar resolver la discrepancia y, si no puede hacerlo, debe seguir las pautas de su superior o del Departamento de Controladores.*

### Fraude y divulgaciones financieras

Todos debemos garantizar que los estados financieros locales y consolidados de la Empresa sean justos y reales. Como empresa pública con base en los EE. UU., Bunge tiene la obligación de enviar varios informes financieros y otros expedientes a las autoridades reguladoras de los EE. UU. Estos documentos deben ser exactos y oportunos.

Como empleados de Bunge, debemos cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios que rigen los informes y seguir los controles internos de la Empresa. Los registros o informes inexactos, incompletos o inoportunos pueden motivar la responsabilidad legal de las personas involucradas, además de medidas disciplinarias, incluido el despido. Todos los empleados tienen la obligación de informar cualquier sospecha de irregularidades contables o de auditoría lo antes posible.

Nunca debemos comprometer el valor fundamental de integridad mediante fraude. Se comete fraude cuando un empleado hace uso indebido de los recursos de la Empresa o altera, oculta, omite o falsifica información de manera deliberada en beneficio propio o de otras personas. Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la [Política mundial de fraude y conducta inapropiada](#).



## Administración de registros

Los registros de Bunge están sujetos a leyes y reglamentaciones, como los requisitos de salud y seguridad ocupacional y los estándares contables. La información que Bunge produce se considera un registro comercial, independientemente del modo en que se mantenga la información. Los registros comerciales con los que trabaje se deben mantener, retener y destruir conforme a nuestra [Política de administración y retención de registros](#) y a las pautas locales. Si tiene conocimiento de que algún registro bajo su control está relacionado con una investigación o procedimientos legales, no debe alterar, ocultar ni destruir documentos pertinentes, a menos que se le notifique lo contrario. Esto se denomina **retención legal**. Si tiene preguntas relacionadas con registros que puedan estar bajo retención legal, comuníquese con el Departamento Legal.

## Auditorías e investigaciones

Bunge debe cooperar con investigadores y auditores internos y externos, como así también con investigadores del gobierno que estén llevando a cabo una inspección o revisión de las actividades o los productos de Bunge. Como empleados, nunca debemos tratar de interferir o influir inadecuadamente en una inspección o revisión. Si tiene preguntas durante el transcurso de una auditoría o investigación, consulte a su superior, al Departamento Legal o al de Cumplimiento y Ética Global (GEC). Si se realiza una investigación del gobierno, siga los protocolos locales, incluida la comunicación con el Departamento Legal lo antes posible, previo al procedimiento.

## USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

**El uso indebido de información privilegiada** es la compra o venta de títulos de una empresa basada en información privilegiada, es decir, información importante sobre la Empresa que aún no es de público conocimiento. Las leyes de muchos países, y las políticas internas de Bunge, prohíben el uso indebido de información privilegiada. Estas leyes nos recuerdan que la información confidencial de la Empresa no es para beneficio personal. Si tiene información material privilegiada sobre Bunge, no puede comercializar legalmente acciones de Bunge ni solicitar a otras personas que lo hagan hasta que haya pasado un tiempo razonable luego de que la información adquiera carácter público. Esta pauta también se aplica al uso indebido de información material privilegiada de terceras partes de la cual haya tenido conocimiento durante el transcurso de su empleo en Bunge. En caso de violación de las leyes contra el uso indebido de información privilegiada, tanto usted como Bunge podrían sufrir graves consecuencias, incluidas importantes multas y encarcelamiento. Además, usted podría quedar sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.

### ¿Qué se considera información material privilegiada?

La información se considera **material** si sirve para influenciar a un inversor razonable para comprar, vender o retener acciones. La información se considera **privilegiada** si no es de público conocimiento. Como regla general, deben pasar al menos dos días de actividad comercial luego de la publicación autorizada de la información para que sea considerada de carácter público.



También es importante observar que la información material privilegiada puede ser positiva o negativa. Si está considerando realizar una transacción de acciones, y cree tener información material privilegiada sobre Bunge o sobre otra empresa, consulte la [Política y procedimiento corporativos sobre el uso indebido de información privilegiada](#) o consulte con alguno de los recursos que figuran en la sección [Cómo preguntar y elevar inquietudes](#).



## OBSERVE EN DETALLE

Estos son algunos de los ejemplos más comunes de información material privilegiada:

- *Pronósticos o datos de rentabilidad o utilidades*
- *Inversiones, traspasos o adquisiciones inminentes*
- *Litigios importantes u otros acontecimientos legales*
- *Cambios importantes en la gerencia*
- *Información sobre productos nuevos*

### Difusión de información confidencial

Las leyes contra el uso indebido de información privilegiada también se aplican a la difusión de información material que no sea de dominio público a amigos o familiares. Hacer recomendaciones sobre movimientos comerciales a otras personas se denomina ***difundir información confidencial***. La ***difusión de información confidencial*** se considera una forma de uso indebido de información privilegiada y tanto el proveedor como el receptor podrían enfrentar importantes multas o encarcelamiento.

### Preguntas y respuestas

Rachel es gerente de comunicaciones de Bunge. Está trabajando con su equipo en la redacción de comunicados de prensa para una futura adquisición importante. Antes del anuncio público, Rachel alienta a su prometido a comprar la mayor cantidad de acciones de Bunge que sea posible. Como no le dio ningún detalle, ¿está bien lo que le dijo?

*No. Aunque Rachel no brindara todos los detalles que conoce, de todos modos difundió información confidencial. Ella está sacando provecho de su puesto y de la información que posee en beneficio personal.*

# ENFOQUE EN NUESTRAS COMUNIDADES

- *Sustentabilidad ambiental*
- *Actividades políticas*
- *Comunicaciones externas*



## SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

Bunge realiza sus negocios promoviendo la calidad del medio ambiente. Estamos comprometidos en mejorar el bienestar de las comunidades donde operamos. Todos tenemos la responsabilidad de tener presentes las políticas de Bunge sobre estándares ambientales y las leyes ambientales vigentes en las localidades donde trabajamos. Si desea obtener pautas e información adicional, consulte la [Política ambiental](#).



## Preguntas y respuestas

Erica observa una pequeña pérdida en un contenedor de disolvente que se utiliza en su sector. El contenedor será transportado pronto a otro lugar. Erica piensa que en dos días más ya no será su problema, por lo tanto lo ignora completamente. ¿Su decisión es correcta?

*No. Cuando sea transportado, el contenedor defectuoso puede derramar producto en áreas en las que podría generar un peligro ambiental. Erica debe informar lo que ha visto y seguir el protocolo adecuado para tratar el asunto.*

## ACTIVIDADES POLÍTICAS

Bunge comprende que todos tenemos derecho a respaldar actividades políticas de elección personal, en nuestro tiempo libre y a nuestro cargo. Nunca debemos utilizar recursos ni propiedades de Bunge para actividades políticas personales. Asimismo, nunca debemos participar en actividades políticas en nombre de Bunge, a menos que contemos con autorización. Si tiene alguna duda, comuníquese con el Departamento Legal o el de Asuntos Gubernamentales. Por último, si bien muchos de nosotros podemos tener intereses similares, nunca debemos coaccionar a un colega a fin de que respalde una causa determinada.

## COMUNICACIONES EXTERNAS

### Solicitudes de los medios para obtener entrevistas o información

Las comunicaciones con el público deben presentar una imagen completa, exacta y verdadera de la Empresa. Solo los representantes designados por la Empresa pueden compartir noticias e información sobre Bunge. Por lo tanto, no podemos hacer declaraciones públicas en nombre de Bunge a menos que hayamos sido designados como voceros. Si un agente de la prensa se comunica con usted, póngase en contacto con Comunicaciones.

### Indagaciones de los inversores

De manera similar, solo los representantes designados por la Empresa pueden difundir noticias que podrían influenciar a los inversores o tener un impacto en los mercados de valores. Si un inversor, analista de valores u otro contacto financiero le solicita información, incluso si se trata de una solicitud informal, déVELO a Relaciones con Inversores. Si desea obtener información adicional, consulte nuestra [Política de divulgación corporativa](#).

# RECURSOS



## ESTRUCTURA INTERNA DE CUMPLIMIENTO

### Director de Cumplimiento y Departamento de Cumplimiento y Ética Global (GEC)

El Director de Cumplimiento y los miembros del Departamento de Cumplimiento y Ética Global (GEC) tienen la responsabilidad principal en la supervisión y administración diaria del Código de conducta. En caso de que se requiera una aprobación del Departamento de Cumplimiento y Ética Global (GEC) conforme al Código, los empleados deben consultar al gerente regional de GEC. Se puede encontrar información de contacto sobre todos los gerentes del GEC en el portal del GEC.



### Departamento Legal

El Departamento Legal trabaja conjuntamente con el director de Cumplimiento y el Departamento de Cumplimiento y Ética Global para garantizar el cumplimiento del Código de conducta y de los procedimientos y las políticas de respaldo de manera coherente en toda la Empresa. Ellos son un recurso adicional que puede brindar ayuda con cuestiones de cumplimiento.

### Línea directa de Bunge

La línea de ayuda es multilingüe y está disponible en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>, y también por teléfono al 00 800 2002 0033 (gratuito para llamadas desde Argentina, y disponible con posibles costos para llamadas de larga distancia internacionales desde Paraguay y Uruguay) o al 123 0020 3914 (gratuito en Chile). Una lista de números de teléfono gratuitos, específicos de cada país está disponible en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>.

La línea directa cuenta con personal de un proveedor independiente. Está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Aunque se alienta a las personas a identificarse, se aceptan los informes anónimos cuando las leyes locales lo permiten. Se mantendrá la confidencialidad de los informes en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de investigación y resolución adecuadas del asunto. Los informes anónimos serán tratados en la medida de lo posible según la información proporcionada.

### Divulgación de exenciones

Si bien no se esperan exenciones a este Código, pueden existir algunas circunstancias limitadas. Las exenciones a este Código requieren la aprobación previa por escrito del director de Cumplimiento. Solo pueden hacerse exenciones para gerentes o directores ejecutivos de Bunge Limited con la aprobación de la Junta de directores o de un comité de la Junta y deben divulgarse de inmediato según lo exija la ley vigente.

**BUNGE**



**¿Preguntas o inquietudes?**

**Podemos ayudarlo.**



## **CUMPLIMIENTO Y ÉTICA GLOBAL (GEC)**

El Director de Cumplimiento y los miembros del Departamento de Cumplimiento y Ética Global (GEC) tienen la responsabilidad principal en la supervisión y administración diaria del Código de conducta. En caso de que se requiera una aprobación del Departamento de Cumplimiento y Ética Global (GEC) conforme al Código, los empleados deben consultar al gerente regional de GEC. Se puede encontrar información de contacto sobre todos los gerentes del GEC en el portal del GEC.

## **LÍNEA DIRECTA DE BUNGE**

**EN LÍNEA** en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>

Por **TELÉFONO** al número **00 800 2002 0033** en Argentina (gratuito), Paraguay y Uruguay (disponible con

posibles costos para llamadas de larga distancia internacionales), para Chile **123 0020 3914** (Una lista de números de teléfono gratuitos, específicos de cada país está disponible en <https://bunge.gan-compliance.com/caseReport>).