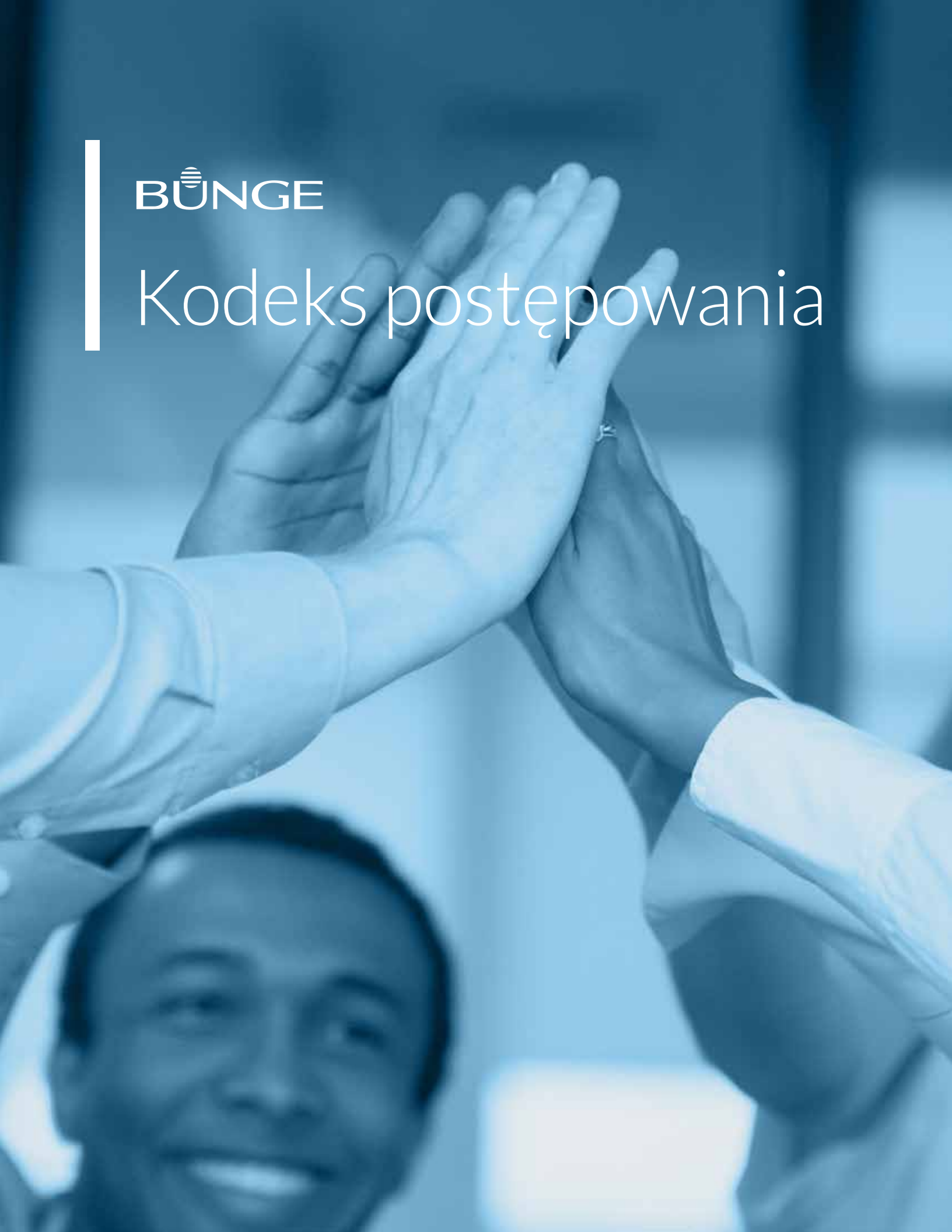


The Bunge logo, featuring the word "BUNGE" in a bold, sans-serif font with a stylized globe icon above the letter "U".

BUNGE

Kodeks postępowania



Wiadomość od Prezesa Zarządu



DROGIE KOLEŻANKI, DRODZY KOLEDZY!

W Bunge wykorzystanie całego potencjału wiąże się z odpowiedzialnością za przestrzeganie najwyższych standardów etycznych i uczciwości. Spełniamy ważny cel: łączymy rolników z konsumentami, aby zapewnić światu niezbędną żywność, pasze i paliwa. Zaufanie, że będziemy postępować właściwie, jest kluczowe dla utrzymania naszej reputacji wśród klientów, udziałowców i współpracowników.

Kodeks postępowania Bunge („Kodeks”) ma stanowić źródło informacji, które pomogą pracownikom zrozumieć swoją odpowiedzialność w prowadzeniu działalności w sposób etyczny i zgodny z prawem. W Kodeksie nie znajdziecie odpowiedzi pasujących do każdej sytuacji, w jakiej możecie się znaleźć, ale powinien on stanowić dla Was wytyczne. Omawia on zasady i standardy, których wszyscy powinniśmy przestrzegać realizując nasze podstawowe wartości, a także konkretne prawa, przepisy i polityki, które mają do nas zastosowanie. Proszę zapoznać się z całością Kodeksu, odnosić się do niego na bieżąco i pytać, jeśli coś jest niejasne.

Egzekwujemy przestrzeganie Kodeksu sprawiedliwie i konsekwentnie, niezależnie od stanowiska w Bunge. Każdy dostrzeże, że Kodeks podkreśla nasze podejście Jednego Bunge. Zespoły, które odnoszą sukcesy, pracują razem, promując integrację, współpracę i szacunek. Jeśli coś sprawia, że czujecie się niekomfortowo, pamiętajcie, że możecie o tym mówić. Kodeks zawiera szereg zasobów, które możesz wykorzystać w przypadku pytań lub wątpliwości. Wasze zaangażowanie w realizację oczekiwań zawartych w Kodeksie ma zasadnicze znaczenie dla naszego sukcesu i wartości, które tworzymy dla wszystkich naszych interesariuszy na dynamicznym rynku globalnym.

Z poważaniem

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

Greg Heckman
Prezes Zarządu
Bunge Global SA

Wdrażanie Kodeksu w życie – każdego dnia

Pracujemy z pasją, śmiałością i silną motywacją.
Działając wspólnie, przodujemy w osiągnięciu
wyników dla naszych klientów, nas samych i świata.
Bunge to my.

Nasze Wartości

**DZIAŁAMY JAKO
JEDEN ZESPÓŁ**
Promując integrację,
współpracę i szacunek



**DAŻYMY DO
DOSKONAŁOŚCI**
Pracując sprawnie,
innowacyjnie i skutecznie



**POSTĘPUJEMY
WŁAŚCIWIE**
Działając bezpiecznie,
etycznie i z myślą
o zrównoważonym rozwoju



Każdy z nas osobiście odpowiada za przestrzeganie tego Kodeksu. Jest to niezbędne, aby zapewnić pozytywny rozwój przy jednoczesnym utrzymaniu naszych głęboko zakorzenionych relacji ze sobą nawzajem i z tymi, którym służymy.

Nasze wartości od dawna są odzwierciedlane w sposobie naszej pracy. Są niezbędnymi wskazówkami dla każdego pracownika i standardami, według których żyjemy i pracujemy.

Niniejszy Kodeks nie zmienia żadnych warunków zatrudnienia oraz nie skutkuje prawami umownymi dla Ciebie ani dla innych.

Spis treści

Elementy nawigacyjne do klikania  Ikona strony głównej kieruje z powrotem do tej strony

WIADOMOŚĆ OD PREZESA ZARZĄDU	2
WDRAŻANIE KODEKSU W ŻYCIE – każdego dnia	3
WPROWADZENIE	5
Nasz Kodeks postępowania	
Czego oczekuje się ode mnie?	
Czego powinniśmy oczekiwać od naszych kierowników?	
Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	
ETYCZNE PODEJMOWANIE DECYZJI	11
KONCENTRACJA NA NASZYCH WSPÓŁPRACOWNIKACH	13
Szacunek w miejscu pracy	
Bezpieczeństwo i higiena pracy	
Uczciwe praktyki dotyczące zatrudnienia	
Ochrona danych osobowych	
KONCENTRACJA NA NASZEJ FIRMIE	18
Ochrona majątku firmy	
Systemy informacji i komunikacji	
Informacje poufne i własność intelektualna	
Konflikt interesów	
Prezenty i rozrywka	
KONCENTRACJA NA NASZYCH PARTNERACH BIZNESOWYCH	26
Zapewnianie bezpiecznych produktów i usług o wysokiej jakości	
Uczciwe traktowanie innych	
Uczciwa konkurencja	
Odrzucenie łapówkarstwa i korupcji	
Prowadzenie działalności międzynarodowej	
KONCENTRACJA NA NASZYCH UDZIAŁOWCACH	34
Rzetelne księgi i rejestry	
Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	
KONCENTRACJA NA NASZYCH SPOŁECZNOŚCIACH	38
Środowisko, sprawy społeczne i ład korporacyjny	
Działalność polityczna	
Komunikacja zewnętrzna	
Datki	
ZASOBY	43
PYTANIA I ODPOWIEDZI	44



WPROWADZENIE

Nasz Kodeks postępowania

Czego oczekuje się ode mnie?

Czego powinniśmy oczekiwać od naszych kierowników?

Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości



Nasz Kodeks postępowania

W Bunge najistotniejsze jest utrzymanie zaufania naszych pracowników, klientów, udziałowców, dostawców i społeczności, w których działamy. Kodeks postępowania Bunge („Kodeks”) pomaga nam wypełnić nasze zobowiązania i stanowi wytyczne do podejmowania etycznych decyzji, pomagając nam:

- Trzymać się naszych wartości i w pełni realizować nasz potencjał.
- Opisać, jak prowadzimy działalność uczciwie i zgodnie z prawem.
- Poprowadzić naszych pracowników do etycznego podejmowania decyzji w codziennej pracy.

- Podsumować, w jaki sposób zasady i standardy zawarte w tym Kodeksie wspierają naszych interesariuszy, pracowników, udziałowców, klientów, dostawców i społeczności, w których działamy.

Nasz Kodeks obowiązuje wszystkich członków społeczności Bunge, w tym pracowników zatrudnionych na pełny etat, na część etatu, pracowników tymczasowych, członków kadry kierowniczej, Rady Dyrektorów, jak i osoby trzecie, w tym między innymi wykonawców, agentów i konsultantów.

Nasz Kodeks nie może opisać każdej sytuacji ani szczegółów wszystkich okoliczności, z jakimi możemy się spotkać podczas pracy w Bunge. Niniejszy Kodeks nie opisuje szczegółowo każdej korporacyjnej bądź lokalnej polityki

lub procedury Bunge. Opisuje on natomiast nadrzędne zasady, którymi kierujemy się w naszych działaniach biznesowych i pomaga nam radzić sobie z sytuacjami, które mogą się zdarzyć. Oczekuje się od nas postępowania zgodnie z duchem oraz zapisami Kodeksu.

W razie wątpliwości – zapytaj.

Sięgaj do zasobów wymienionych w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

*Zwroty „Bunge” lub „Spółka” odnoszą się do Bunge Global SA oraz wszystkich jej spółek zależnych, stowarzyszonych i joint venture, będących w całości lub w większości własnością Bunge. Zwroty „Pracownik”, „Ty” oraz „Pracownicy”, „Współpracownicy” lub „My” odnoszą się do dyrektorów, członków kadry kierowniczej i pracowników Bunge, chyba że zaznaczono inaczej.



Czego oczekuje się ode mnie?

W Bunge każdy ponosi odpowiedzialność za swoje działania. Nasza reputacja uczciwej firmy zależy od tego – wszędzie i każdego dnia. Jesteśmy odpowiedzialni za zapoznanie się z Kodeksem, politykami i procedurami firmy oraz obowiązującymi przepisami prawa, a także za ich przestrzeganie.

Przestrzegać ich można między innymi następująco:

- **Nie** należy ukrywać nieprzestrzegania Kodeksu, polityk i procedur firmy lub przepisów prawa przez inne osoby. Zgłaszaj niezwłocznie wszelkie przejawy nieprzestrzegania, których jesteś świadkiem.
- **Nie** należy prosić osób trzecich o działanie w imieniu Bunge w sposób sprzeczny z Kodeksem, politykami i procedurami Spółki lub prawem ani wyrażać na to zgody.
- **Należy** często czytać Kodeks i sięgać do niego.
- W przypadku jakichkolwiek wątpliwości lub pytań **należy** natychmiast poinformować o tym fakcie.
- **Należy** sięgać do zasobów wymienionych w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).



Czego powinniśmy oczekiwać od naszych kierowników?

Od kierowników oczekuje się, że będą dawać przykład tworzenia integracyjnego, uczciwego, otwartego i opartego na rzetelnej informacji środowiska pracy, ponieważ to oni wpływają na organizację i nadają jej ton. Od kierowników oczekuje się, że będą promować naszą kulturę otwartych drzwi. Należy zwracać się do nich, aby uzyskać:

- Pomoc w zrozumieniu Kodeksu, polityki i procedur Spółki oraz obowiązujących przepisów prawa
- Wytyczne i odpowiedzi w przypadku pytań i wątpliwości

- Wsparcie w przestrzeganiu naszej polityki zakazu działań odwetowych
Uwaga: kierownicy nigdy nie mogą podejmować ani dopuszczać do podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec pracownika za złożenie w dobrej wierze zawiadomienia o podejrzeniu naruszenia lub udział w postępowaniu wyjaśniającym.

Jeżeli jesteś kierownikiem i nie masz pewności, jak odpowiedzieć na pytanie pracownika lub jak odnieść się do jego wątpliwości, skorzystaj z zasobów wymienionych w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).



Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

Gdzie znaleźć odpowiedzi na pytania, które nie są omówione w Kodeksie?

Jeśli istnieją choćby najmniejsze wątpliwości co do właściwego sposobu działania, poszukaj odpowiedzi w jednym z wymienionych tu zasobów.

Dlaczego zgłaszanie wątpliwości jest ważne?

Bunge dąży do stworzenia kultury otwartych drzwi. Twoje szybkie zgłoszenie wszelkich podejrzeń naruszeń wspiera tę kulturę i może pomóc zapobiec lub ograniczyć szkody dla Bunge i jej reputacji. Jeśli masz obawy dotyczące nieetycznego postępowania lub podejrzewasz możliwe naruszenie Kodeksu, jakiegokolwiek polityki lub procedury Spółki albo przepisów prawa – zgłoś to natychmiast.

Z kim należy się skontaktować, aby uzyskać wskazówki lub zgłosić naruszenie?

Możesz w dowolnym czasie skontaktować się z następującymi osobami:

- Twój kierownik lub inny kierownik, któremu ufasz
- Zasoby ludzkie
- Dział prawny
- Global Ethics and Compliance (GEC)
- Infolinia Bunge („infolinia”)

Infolinia obsługiwana jest przez niezależnego, zewnętrznego usługodawcę. Dostępna jest w wielu językach **24 godziny na dobę, 365 dni w roku**. Podczas gdy zachęca się osoby, aby ujawniały swoją tożsamość, anonimowe zgłoszenia są również przyjmowane, jeśli lokalne prawo na to zezwala.

Możesz w każdej chwili skontaktować się z Infolinią, aby omówić lub zgłosić takie problemy jak:

- Kradzież, oszustwo lub dowolna inna forma nieuczciwego postępowania
- Łapówkarstwo lub korupcja
- Konflikt interesów
- Molestowanie, dyskryminacja lub nękanie
- Nieprawidłowości w zakresie księgowości lub finansów
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Zażywanie narkotyków lub alkoholu w pracy
- Przemoc lub groźby
- Łamanie praw człowieka lub wyzysk
- Naruszenia w zakresie ochrony środowiska lub kwestie z tym związane
- Działania odwetowe wobec osoby, która zgłosiła naruszenie lub zastrzeżenie
- Rzeczywiste lub podejrzewane naruszenia niniejszego Kodeksu, polityk lub procedur Spółki bądź prawa

Infolinia jest dostępna w wielu językach na stronie [Infolinia Bunge](#) oraz bezpłatnym numerem telefonu **1 888 691 0773** lub **1 866 921 6714** w USA i Kanadzie. Lista bezpłatnych, specyficznych dla danego kraju numerów telefonu dostępna jest na stronie [Infolinia Bunge](#).

Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

Co się stanie, gdy zgłoszę swoje wątpliwości?

Kiedy kontaktujesz się bezpośrednio z GEC lub infolinią, możesz spodziewać się, że:

- Twoje wątpliwości zostaną potraktowane poważnie i rozpatrzone szybko, z zachowaniem poufności i profesjonalnie
- Ujawnione informacje zostaną przekazane konkretnym członkom zespołu GEC, którzy prowadzą postępowania wyjaśniające, oraz innym upoważnionym osobom w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia dokładnego dochodzenia
- Zawsze staramy się chronić anonimowość osób zgłaszających wątpliwości dotyczące podejrzewanych naruszeń
- Sposób działania zostanie określony po dokonaniu oceny
- Skontaktujemy się z Tobą jak najszybciej (jeżeli zgłoszenie nie było anonimowe)
- Jeżeli wymagane są dodatkowe informacje w celu dokładnego wyjaśnienia sprawy, GEC może skontaktować się z Tobą z zachowaniem poufności poprzez infolinię
- Odpowiednio poinformujemy Cię w trakcie postępowania wyjaśniającego oraz powiadomimy o jego wyniku po jego zakończeniu (nawet w przypadku zgłoszenia anonimowego)

Postępowania wyjaśniające i dyscyplinarne

Bunge niezwłocznie odpowiada na wszystkie zgłoszenia nieprawidłowości. Pracownicy mogą zostać wezwani do udzielenia pomocy w wewnętrznych i zewnętrznych postępowaniach wyjaśniających w sprawie domniemych naruszeń oraz do współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami. Należy zawsze współpracować i przekazywać kompletne i dokładne informacje związane z zapytaniami.

Każda osoba naruszająca Kodeks lub podejmująca działania odwetowe wobec innej osoby stanowiące naruszenie niniejszego Kodeksu lub związanych z nim polityk, zostanie pociągnięta do odpowiedzialności i poddana odpowiedniemu postępowaniu dyscyplinarnemu, aż do zwolnienia z pracy włącznie, zgodnie z obowiązującym prawem. Złożenie podstępnego lub celowo fałszywego doniesienia lub oskarżenia jest w świetle Kodeksu uznawane za naruszenie.

Bunge prowadzi politykę zerowej tolerancji dla działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły problem, uczestniczyły w postępowaniu wyjaśniającym, odmówiły udziału w działaniach budzących podejrzenie niestosowności bądź bezprawności lub skorzystały z praw przysługujących w miejscu pracy i chronionych przepisami. Zgłoszenie w dobrej wierze oznacza, że masz uzasadnione przekonanie o prawdziwości przekazywanych przez Ciebie informacji i że przekazujesz wszystkie posiadane informacje, **nawet jeżeli zgłoszenie okaże się nieuzasadnione**. Firma przeprowadzi postępowanie wyjaśniające w sprawie odwetu i podejmie odpowiednie działania naprawcze.



Do działań odwetowych dochodzi wtedy, gdy Bunge lub pracownicy Bunge podejmują niekorzystne kroki wobec kogoś, kto był zaangażowany w czynność chronioną, taką jak zgłoszenie zastrzeżeń na Infolinię Bunge. Przykładami niekorzystnych działań są między innymi degradacja, zawieszenie, zwolnienie, niezatrudnienie lub nieuwzględnienie przy zatrudnieniu lub awansie, a także tworzenie atmosfery wrogości lub zastraszania w miejscu pracy.

Etyczne podejmowanie decyzji

Dobra etyka = Dobry interes

Jesteśmy odpowiedzialni za identyfikowanie problemów natury etycznej i właściwe postępowanie we wszystkich aspektach działalności Bunge. Ważne jest, żebyśmy znali Kodeks i wiedzieli, jak praktycznie stosować go w sytuacjach, które występują w naszej pracy. Często z łatwością można określić, jak zastosować Kodeks, ale niektóre sytuacje mogą być bardziej skomplikowane. Gdy znajdziesz się w sytuacji, w której nie masz pewności, jak postąpić, skorzystaj z następujących pytań, aby określić sposób działania:

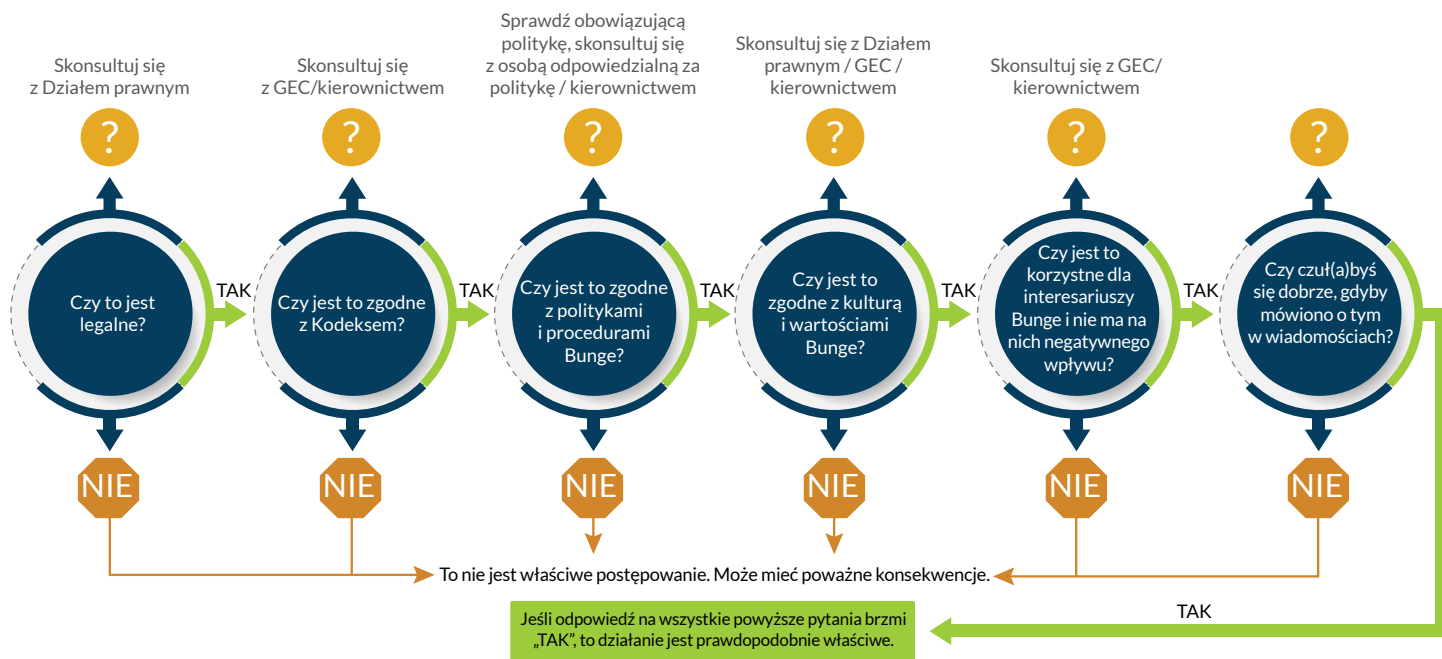
- Czy to jest legalne?
- Czy jest to zgodne z Kodeksem?
- Czy jest to zgodne z politykami i procedurami Bunge?
- Czy jest to zgodne z kulturą i wartościami Bunge?
- Czy jest to korzystne dla interesariuszy Bunge i nie ma na nich negatywnego wpływu?
- Czy czuł(a)byś się dobrze, gdyby Twoi współpracownicy o tym wiedzieli lub zostałyby to ogłoszone w wiadomościach?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie” lub „może”, zasięgnij porady.

W razie wątpliwości – zapytaj.



Etyczne podejmowanie decyzji



KONCENTRACJA NA NASZYCH WSPÓŁPRACOWNIKACH

Szacunek w miejscu pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Uczciwe praktyki dotyczące zatrudnienia

Ochrona danych osobowych



Szacunek w miejscu pracy

Zróżnicowanie

Nasze zróżnicowanie i różnorodność są naszą mocną stroną. Bunge wspiera atmosferę otwartości, zaufania i inkluzywności. Szanujemy niepowtarzalny wkład talentów, zdolności, pochodzenia, pomysłów i doświadczeń innych osób.

Dyskryminacja

Bunge jest zaangażowana w utrzymanie środowiska pracy, które jest oparte na szacunku i profesjonalizmie oraz wolne od dyskryminacji, molestowania, nękania i zastraszania. W Bunge zakazuje się wszelkich form dyskryminacji jakiegokolwiek pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę. Decyzje związane z zatrudnieniem, takie jak przyjmowanie do pracy, przyznawanie awansów i wynagrodzeń, są podejmowane bez względu na powszechnie chronione cechy, takie jak:

- rasa, narodowość, kolor skóry
- religia
- płeć lub orientacja seksualna
- płeć społeczna, tożsamość płciowa, ekspresja płciowa
- obywatelstwo
- wiek
- niepełnosprawność
- status wojskowego lub kombatanta
- stan cywilny

W jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność, mogą występować dodatkowe cechy

chronione, niewymienione powyżej. Przestrzeganie obowiązujących praw w zakresie zatrudnienia i praw człowieka w ramach naszej działalności to nasza polityka.

Molestowanie i nękanie

Wszyscy zasługujemy na pracę w środowisku, w którym jesteśmy traktowani z godnością i szacunkiem. Bunge nie toleruje żadnych form molestowania lub nękania.

Chociaż definicje prawne w różnych obszarach prawnych mogą się różnić,

molestowanie ogólnie odnosi się do niechcianego postępowania, które w negatywny sposób wpływa na dobrostan psychiczny lub fizyczny danej osoby, sprawia, że dana osoba czuje się upokorzona, zastraszona lub obrażona, lub tworzy wrogie środowisko pracy. Molestowanie może pochodzić z wielu źródeł, w tym od współpracowników, kierowników, klientów lub dostawców. Molestowanie lub dyskryminacja mogą wynikać z cech prawnie chronionych.

Molestowanie może dotyczyć:

- zachowania, które ma charakter seksualny lub nie
- obraźliwych bądź uwłaczających komentarzy, epitetów, obelg lub żartów
- niechcianych fizycznych zalotów lub pokazywania niestosownych obrazów

Nękanie to powtarzalne niestosowne zachowanie, czy to bezpośrednie, czy pośrednie, ustne, fizyczne lub inne, jednej osoby wobec innej w miejscu pracy lub w trakcie zatrudnienia, które mogłyby być w uzasadniony sposób uznane za naruszające godność danej osoby.

Nękanie obejmuje:

- obrażanie lub upokarzanie, krzywdzące i obraźliwe uwagi
- niewerbalne gesty, które mają zastraszające przesłanie

Jeśli doświadczysz lub zaobserwujesz zachowania mające charakter dyskryminacji, molestowania lub nękania, niezwłocznie zgłoś ten problem do osób wymienionych w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

Więcej informacji znajdziesz w Polityce przeciwdziałania molestowaniu/dyskryminacji.

Zanim coś zrobisz lub powiesz, zadaj sobie następujące pytania:

Czy moje słowa i czyny okazują szacunek?

Czy moje słowa i czyny mogą być w jakikolwiek sposób zastraszające lub obraźliwe?

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczne warunki pracy

Każdy z nas jest odpowiedzialny wobec Bunge i siebie nawzajem za promowanie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich pracowników. Bunge nigdy nie przedkłada produkcji lub zysków nad bezpieczeństwo i dąży do osiągnięcia kultury pracy bezwypadkowej. Od wszystkich oczekuje się przestrzegania polityki bezpieczeństwa Bunge i obowiązujących praw i przepisów mających na celu zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy, aby promować zdrowe środowisko pracy.

Przemoc w miejscu pracy

W Bunge obowiązuje zasada zerowej tolerancji dla przemocy w miejscu pracy, w tym gróźb i zastraszania. Posiadanie lub przynoszenie na teren zakładów Bunge broni jest zakazane.

Uzależnienia

Jeśli stawisz się w pracy pod wpływem narkotyków lub alkoholu, stwarzasz zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia własnego i innych. Zabronione jest posiadanie, używanie lub praca pod wpływem alkoholu, nielegalnych środków farmakologicznych, substancji kontrolowanych bądź nadużywanie leków bez recepty lub na receptę w miejscu pracy.

Niezwłocznie zgłaszaj wszelkie problemy związane z bezpieczeństwem lub przemocą swojemu kierownikowi lub innej osobie wymienionej w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

Więcej informacji znajdziesz w [Globalnej polityce bezpieczeństwa i higieny pracy](#) oraz Polityce dotyczącej przemocy w miejscu pracy.



Uczciwe praktyki dotyczące zatrudnienia

Bunge szanuje prawa wszystkich pracowników, stosując się do wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy wszędzie, gdzie prowadzi działalność. Firma przestrzega też prawa pracowników do zrzeszania się. Bunge oczekuje od swoich partnerów biznesowych i dostawców przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu, w tym:

- zaangażowania w przestrzeganie standardów praw człowieka uzgodnionych na szczeblu międzynarodowym
- traktowania pracowników z godnością i szacunkiem
- przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów w zakresie zatrudnienia

Nie tolerujemy świadomego zatrudniania lub wykorzystywania pracy dzieci ani stosowania pracy przymusowej przez dostawców.

Bunge przeprowadza stosowne kontrole due diligence dostawców i regularnie współpracuje z interesariuszami w celu zapewnienia zgodności z naszymi politykami, w tym zapewnienia istnienia publicznego systemu skarg i zażeń, służącego do zgłaszania zarzutów wyzysku i nadużyć.

Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w [Polityce dotyczącej praw człowieka](#).



Ochrona danych osobowych

Dane osobowe pracowników, partnerów biznesowych i klientów Bunge są traktowane zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony prywatności oraz politykami Spółki. Dane osobowe to dowolne informacje, które mogą, bezpośrednio lub pośrednio, zidentyfikować daną osobę. Są to na przykład imię i nazwisko, dane kontaktowe i informacje wrażliwe, takie jak informacje związane ze stanem zdrowia. Dane osobowe nie obejmują informacji anonimowych ani nieosobowych (tj. informacji, które nie mogą być powiązane z konkretną osobą ani do niej doprowadzić).

W Bunge zobowiązujemy się do:

- Działania zgodnie z obowiązującymi prawami i zobowiązaniami umownymi.
- Działania zgodnie z obowiązującymi politykami dotyczącymi wymogów przechowywania dokumentacji i przepisami dotyczącymi przekazywania danych poza granice.
- Gromadzenia, wykorzystywania i przetwarzania odpowiednich i istotnych danych osobowych w sposób zgodny z prawem, uczciwy i przejrzysty, **wyłącznie** w określonych i uzasadnionych celach.
- Przekazywania jasnych i dokładnych informacji dotyczących ochrony danych tam, gdzie to stosowne.



- Ograniczania dostępu do danych osobowych na zasadzie niezbędnej wiedzy.
- Bezpiecznego przechowywania, chronienia, przekazywania i niszczenia danych osobowych zgodnie z obowiązującymi politykami i prawem.
- Zapobiegania nieautoryzowanemu ujawnieniu lub dostępowi do danych osobowych.

Nie oczekujemy ujawniania danych osobowych w związku z korzystaniem z zasobów Bunge, o ile nie jest to dozwolone przez lokalne prawo. Bunge zastrzega sobie prawo do monitorowania wykorzystania majątku Bunge zgodnie z obowiązującym prawem i w takim zakresie, w jakim jest to konieczne do zabezpieczenia interesów Bunge. Monitorujemy

obiekty i sprzęt, aby promować bezpieczeństwo, zapobiegać działaniom niezgodnym z prawem oraz spełniać wymogi prawne.

Bunge zastrzega sobie prawo do przeprowadzania kontroli w obiektach i na mieniu Bunge, takim jak komputery, rejestry telefoniczne, szafki, poczta e-mail, pliki, dokumenty służbowe i stanowiska pracy, zgodnie z obowiązującym prawem.

Aby uzyskać więcej informacji na temat zaangażowania Bunge w ochronę prywatności oraz rodzajów informacji, które są uznawane za dane osobowe lub informacje wrażliwe zgodnie z obowiązującymi lokalnymi prawami, skontaktuj się z **Działem prawnym** lub **GEC**.

KONCENTRACJA NA NASZEJ FIRMIE

Ochrona majątku firmy

Systemy informacji i komunikacji

Informacje poufne i własność intelektualna

Konflikt interesów

Prezenty i rozrywka



Ochrona majątku firmy

Każdy z nas jest odpowiedzialny za ochronę i właściwe postępowanie z mieniem Spółki. Należy strzec całego powierzonego Ci mienia Bunge, wydajnie je wykorzystywać i chronić przed nieautoryzowanym wykorzystaniem, aby uniknąć strat, szkód, kradzieży i marnotrawstwa.

Mienie Spółki może, między innymi, obejmować:

Majątek rzeczowy –

taki jak obiekty, materiały, sprzęt, zapasy, pojazdy, komputery, telefony i fundusze firmowe

Aktywa niematerialne –

takie jak informacje zastrzeżone i poufne, własność intelektualna oraz systemy informatyczne

Przykłady sprzeniewierzenia zasobów Spółki obejmują wykorzystywanie produktów i materiałów do użytku osobistego, obciążanie firmowych kart kredytowych wydatkami osobistymi oraz przywłaszczanie majątku w drodze oszustwa lub malwersacji.



Systemy informacji i komunikacji

Odpowiednie wykorzystanie technologii Spółki

Bunge zapewnia nam szeroki zakres zasobów technologicznych w celu rozwijania działalności Spółki. Jesteśmy odpowiedzialni za:

- Strzeżenie tych zasobów, takich jak laptopy, telefony komórkowe, smartfony, tablety, oprogramowanie
- Zapobieganie zniszczeniu, uszkodzeniu, utracie lub nieupoważnionemu dostępowi do tych zasobów
- Ustawianie złożonych haseł, które nie są łatwe do odgadnięcia, i nieujawnianie ich
- Ograniczanie wykorzystywania w celach osobistych i dbanie, by było ono stosowne
- Niedopuszczanie, aby technologia przeszkadzała w wykonywaniu obowiązków służbowych lub naruszała zasady Spółki
- Zabranianie wykorzystywania systemów Spółki (w tym poczty e-mail, komunikatorów, Internetu lub BungeConnect) do działań niezgodnych z prawem, nieetycznych albo w inny sposób sprzecznych z Kodeksem lub politykami i procedurami Spółki

Więcej informacji na temat wykorzystania zasobów technologicznych Spółki znajdziesz w Polityce dopuszczalnego wykorzystania.

Media społecznościowe

Media społecznościowe znacznie wpłynęły na to, jak udostępniamy informacje. Stwarzają nowe możliwości komunikacji i współpracy oraz dają powody do obaw. Na całym świecie istnieją różne prawa dotyczące tego, co nasza Spółka może, a czego nie może mówić o sobie i swoich produktach.

Jeżeli Twoje stanowisko w Spółce wiąże się z zamieszczaniem informacji w mediach społecznościowych, musisz przestrzegać odpowiednich polityk i wytycznych Działu



Komunikacja elektroniczna jest trwałą, przenośnym zapisem i może wpływać na reputację naszej Spółki. Jeżeli masz pytania dotyczące tego, kto może udzielać informacji na dany temat lub czy dana informacja jest stosowna, skontaktuj się z Działem komunikacji lub osobą wymienioną w rozdziale.

[Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości.](#)

prawnego i/lub komunikacji. Nieupoważnione zamieszczanie informacji lub omawianie dowolnych informacji służbowych lub perspektywy w Internecie jest zabronione. Więcej informacji znajdziesz w Globalnej polityce komunikacji.

Informacje poufne i własność intelektualna

Informacje poufne i własność intelektualna Bunge to niezastąpione zasoby. Musimy zabezpieczać i chronić wykorzystanie tych cennych zasobów zgodnie z Polityką klasyfikacji danych.

Ochrona informacji poufnych

Informacje poufne obejmują niepubliczne informacje dotyczące Spółki i szczególne informacje dotyczące naszych klientów, dostawców, innych partnerów biznesowych, konsumentów lub pracowników, do których możesz mieć dostęp w ramach swojej pracy.

Informacje poufne obejmują:

- Wszystkie służbowe wiadomości e-mail, wiadomości głosowe i inne formy komunikacji uznaje się za poufne i nie należy ich przekazywać dalej ani w inny sposób rozpowszechniać poza Bunge, chyba że jest to konieczne w uzasadnionych celach służbowych.
- Niepubliczne informacje, które mogą być przydatne dla konkurencji lub szkodliwe dla Bunge lub jej partnerów biznesowych i klientów w przypadku ich ujawnienia, są informacjami poufnymi. Obejmuje to plany biznesowe, marketingowe i usługowe, informacje finansowe, architekturę produktów, kody źródłowe, pomysły inżynierskie

i produkcyjne, projekty, bazy danych, listy klientów, strategie cenowe, informacje na temat personelu, dane osobowe naszych pracowników, klientów i innych osób (w tym nazwiska, adresy, numery telefonów i numery ubezpieczenia społecznego) oraz podobne rodzaje informacji przekazywanych nam przez naszych klientów, dostawców i partnerów.

Pracownicy mają obowiązek chronić informacje zastrzeżone i poufne Bunge, a obowiązek ten trwa nawet po zakończeniu zatrudnienia w Bunge. Te same wytyczne dotyczą rozmawiania z innymi osobami, zarówno wewnątrz organizacji jak i poza nią, gdy możemy być podsłuchani. Należy dołożyć szczególnych starań, aby chronić nasze pomieszczenia, komputery, dokumenty i inne wrażliwe materiały w celu jeszcze lepszego zabezpieczenia poufnych informacji przed ujawnieniem.

Jeżeli napotkasz przepisy prawa lub regulacje, które wymagają od Ciebie ujawnienia informacji poufnych, skontaktuj się z Działem prawnym, aby poznać wytyczne. Więcej informacji znajdziesz w politykach Klasyfikacji danych oraz Poufności i ujawniania informacji korporacyjnych.



Informacje poufne i własność intelektualna



Ochrona własności intelektualnej

Przepisy chronią nasze prawa do własności intelektualnej tak samo jak do innych form własności fizycznej. W zakresie dopuszczalnym przez prawo, prawa do wszelkiej własności intelektualnej powstałej z materiałów Spółki, w czasie pracy, na koszt Spółki lub w ramach wypełniania obowiązków służbowych należą do Bunge.

Własność intelektualna obejmuje następujące następujące elementy i jest klasyfikowana jako informacje Zastrzeżone lub Ścisłe zastrzeżone:

Wszelkie wytwory umysłowe, takie jak patenty, znaki towarowe, tajemnice handlowe, wynalazki lub procesy.

Tak jak my oczekujemy od innych poszanowania naszych praw własności intelektualnej, tak i my musimy szanować prawa innych, w tym zachować zgodność z umowami licencyjnymi i innymi podobnymi umowami.

Aby zapewnić naszej Spółce korzyści z pracy wykonanej przez konsultantów zewnętrznych, przed rozpoczęciem jakiegokolwiek pracy należy zawrzeć odpowiednią umowę lub uzyskać zgodę na jej wykorzystanie.

Wszystkie pliki, dokumenty, własność intelektualna i raporty, które tworzymy lub pozyskujemy w toku zatrudnienia w Bunge, są własnością Bunge.

Konflikt interesów

Działając służbowo w imieniu Bunge należy unikać konfliktów interesów.

Konflikt interesów powstaje, gdy nasze osobiste interesy, a także interesy członków naszych rodzin, naszych przyjaciół lub znajomych, mogą negatywnie wpływać lub sprawiać wrażenie, że negatywnie wpływają na możliwość podejmowania przez nas rozsądnych, obiektywnych decyzji w imieniu Bunge.

Trudno sprecyzować wszystkie działania, które wiążą się z konfliktem interesów, ale poniższe punkty przedstawiają kilka częstych sytuacji, w których mogą wystąpić te konflikty.

Zatrudnienie w zewnętrznej spółce i powiązania biznesowe

Odpowiedzialnością każdego z nas jest zadbanie o to, aby nasze zatrudnienie poza firmą Bunge nie wpływało negatywnie na wydajność naszej pracy ani nie stwarzało konfliktu interesów. Masz obowiązek poinformowania swojego kierownika o każdej dodatkowej pracy. Nie możesz pełnić funkcji dyrektora, członka rady zarządzającej, konsultanta, pracownika lub innych w żadnej firmie, która jest konkurentem firmy Bunge lub która prowadzi (lub chce prowadzić) interesy z firmą Bunge, bez wcześniejszej pisemnej zgody swojego kierownika, Działu prawnego lub GEC.

Interesy finansowe

Zakazane jest posiadanie przez Ciebie lub najbliższego członka Twojej rodziny udziałów finansowych lub innych korzyści w przedsiębiorstwie, które prowadzi transakcje z Bunge lub jest jego konkurentem, chyba że otrzymasz pisemną zgodę przełożonego, Działu prawnego lub GEC. Dopuszczalne jest jednak posiadanie mniej niż 1% wyemitowanych kapitałowych papierów wartościowych (lub ponad 1% przy pośrednictwie funduszy powierniczych lub podobnych nieuznaniowych, nieukierunkowanych instrumentów) dowolnej spółki notowanej na giełdzie.



Konflikt interesów

Praca z członkami rodziny lub bliskimi znajomymi

Relacje z członkami rodziny i bliskimi znajomymi mogą wpływać na nasze decyzje. Musimy unikać konfliktów interesów pomiędzy osobistymi i zawodowymi relacjami.

Aby zapobiec konfliktowi interesów:

- Kierownicy nie mogą sprawować nadzoru nad bliskimi członkami swojej rodziny (małżonkiem, dzieckiem, rodzicem, rodzeństwem, dziadkiem, wnukiem, ciotką, wujkiem, kuzynem, partnerem zamieszkującym we wspólnym gospodarstwie domowym, partnerem w związku rejestrowanym lub osobą pozostającą w stosunku powinowatym) lub członkami swoich gospodarstw domowych.
- Kierownicy nie mogą sprawować nadzoru nad jakąkolwiek osobą, z którą łączy ich związek uczuciowy lub bliska osobista przyjaźń.
- Pracownicy firmy Bunge z powiązaniem rodzinnym nie mogą dzielić obowiązków w zakresie kontroli lub audytu ważnych aktywów firmy Bunge.
- Spółka nie zatrudnia bezpośrednich członków rodziny dyrektora lub członka zarządu bez odpowiedniej aprobaty Dyrektora ds. prawnych.

Możliwości korporacyjne

Nie możemy konkurować z firmą Bunge ani używać własności lub informacji należących do Spółki ani wykorzystywać swojego stanowiska w Spółce do uzyskiwania osobistych korzyści. My sami (ani członkowie naszej najbliższej rodziny) nigdy nie możemy osobiście akceptować jakichkolwiek możliwości biznesowych lub inwestycyjnych przedstawionych w czasie naszego zatrudnienia bez uprzedniego przedstawienia ich Bunge. Ponadto nie możemy pomagać nikomu, w tym członkom naszych rodzin ani znajomym, w podejmowaniu takich działań biznesowych lub wykorzystywaniu potencjalnych inwestycji do uzyskiwania osobistych korzyści.

Zgłaszanie konfliktów interesów

Każdy pracownik, który znajduje się w sytuacji konfliktu interesów lub podejrzewa, że taki konflikt może mieć miejsce, ma obowiązek niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego, Dział prawny lub GEC oraz ujawnić to za pośrednictwem narzędzia do ujawniania konfliktów interesów. Pamiętaj, że występowanie konfliktu interesów nie musi oznaczać naruszenia naszego Kodeksu, ale nieujawnienie go jest naruszeniem. Możemy też poprosić Cię o coroczne ujawnianie potencjalnych konfliktów.

Informacje na temat identyfikowania konfliktów interesów oraz postępowania w takim przypadku znajdziesz w Polityce dotyczącej konfliktu interesów Bunge.



Prezenty i rozrywka

Wymiana uprzejmości, takich jak prezenty czy rozrywka, może budować dobrą wolę i wzmacniać relacje z naszymi klientami i partnerami biznesowymi. Niemniej jednak, takie uprzejmości mogą z łatwością powodować rzeczywisty lub przypuszczalny konflikt interesów, a niektóre z nich mogą być nawet niezgodne z prawem.

Należy zawsze upewnić się, że wręczony lub otrzymany prezent jest dozwolony przez nasz Kodeks, **Politykę dotyczącą prezentów i rozrywki** oraz jest zgodny z obowiązującym prawem.

Zabrania się dawania, oferowania lub otrzymywania prezentów lub rozrywki – zarówno bezpośrednio jak i pośrednio – które mogą stwarzać wrażenie, że wpływają na decyzje biznesowe lub zagrażają niezależnej ocenie sytuacji.

Każda propozycja prezentu lub innej uprzejmości biznesowej innej niż skromny przedmiot promocyjny musi być zgłoszona i zatwierdzona przez kierownika.

Należy niezwłocznie zgłaszać wszystkie propozycje gotówki, opłaty lub nielegalnej prowizji do Działu prawnego lub GEC.

Wszelkie działania, które mogą być uznane za rozrzutne lub częste albo mogą kompromitować Bunge, są niedozwolone i wymagają zatwierdzenia.

Wszelkie propozycje posiłków lub rozrywki, które wiążą się z podróżą lub noclegiem, wymagają wcześniejszego zatwierdzenia przez kierownika.

Nigdy nie przyjmuj prezentu lub rozrywki podczas formalnego procesu składania ofert, wniosków lub przetargów.



OGÓLNE WYTYCZNE DOTYCZĄCE PREZENTÓW

- *Umiarkowana wartość*
- *Zakaz przyjmowania/wręczania gotówki lub jej odpowiedników*
- *Umiarkowana częstotliwość*
- *W uzasadniony sposób dopełnia relacje biznesowe*
- *Zgodny z lokalnymi praktykami biznesowymi i branżowymi*
- *Nie powoduje, że odbiorca czuje się zobowiązany, i nie sprawia takiego wrażenia*
- *Nie narusza lokalnego prawa ani polityk spółki odbiorcy*
- *Ma wszystkie niezbędne zatwierdzenia wewnętrzne*

Więcej informacji znajdziesz w Polityce dotyczącej prezentów i rozrywki Bunge.

Aby uzyskać wcześniejsze pozwolenie na dowolny prezent lub rozrywkę, którą zamierzasz zaoferować lub przyjąć, musisz skorzystać z narzędzia do zadeklarowania prezentów i rozrywki Bunge.

Uwaga: w odniesieniu do przekazywania prezentów i rozrywki urzędnikom państwowym obowiązują dodatkowe względy i wymogi, które są omówione w rozdziale [Koncentracja na naszych partnerach biznesowych – Odrzucenie łapówkarstwa i korupcji](#).

KONCENTRACJA NA NASZYCH PARTNERACH BIZNESOWYCH

Zapewnianie bezpiecznych produktów
i usług o wysokiej jakości

Uczciwe traktowanie innych

Uczciwa konkurencja

Odrzucenie łapówkarstwa i korupcji

Prowadzenie działalności międzynarodowej



Zapewnianie bezpiecznych produktów i usług o wysokiej jakości

Musimy zawsze zadbać o to, by nasze produkty i usługi spełniały najwyższe standardy jakości i bezpieczeństwa. Przestrzegamy obowiązujących praw w zakresie bezpieczeństwa produktów i zdrowia, aby utrzymać zaufanie naszych klientów.



Uczciwe traktowanie innych

Uczciwe postępowanie wobec klientów

Nasza reputacja jest budowana na wartościach tworzonych przez każdego pracownika w codziennych kontaktach z klientami. Firma Bunge jest zobowiązana do etycznego, uczciwego i zgodnego z przepisami prawa traktowania klientów. Wszystkie oświadczenia dotyczące produktów i usług powinny być uczciwe, prawdziwe i kompletne. Ceniemy nasze relacje biznesowe i nigdy nie możemy oszukiwać lub wprowadzać w błąd obecnych lub potencjalnych klientów.

Wybór dostawców

Chcemy współpracować z osobami trzecimi, które kierują się zasadami zgodnymi z niniejszym Kodeksem i politykami Bunge, w tym z politykami związanymi z prawami człowieka i kwestiami środowiskowymi. Polegamy na dostawcach, wykonawcach i konsultantach, którzy pomagają nam osiągnąć nasze cele. Powinni oni mieć pewność, że będą traktowani w sposób etyczny. Oferujemy potencjalnym stronom trzecim uczciwe możliwości konkurencji

o współpracę z nami. Od dostawców oczekuje się przestrzegania [Kodeksu postępowania dostawców](#).

Więcej informacji znajdziesz w Polityce zarządzania ryzykiem związanym ze stroną trzecią.



Uczciwa konkurencja

W większości krajów, w których prowadzimy działalność, Bunge podlega przepisom o ochronie konkurencji. Musimy konkurować uczciwie i przestrzegać obowiązujących przepisów. Aby odnieść sukces, nigdy nie możemy podejmować działań, które mogłyby podważyć reputację naszej Spółki jako firmy o wysokich standardach, która postępuje etycznie.

Unikanie nieodpowiednich umów

Polityką Bunge jest pełne przestrzeganie przepisów o ochronie konkurencji i antymonopolowych obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność.

- Należy zachować ostrożność we wszystkich sytuacjach, w których mamy do czynienia z konkurentami Bunge, takich jak konferencje branżowe czy wydarzenia stowarzyszeń branżowych.
- Nie zawieraj z konkurentami formalnych ani nieformalnych umów – pomyślnych lub nie – które mogą hamować lub bezprawnie ograniczać handel.
 - Przykłady obejmują między innymi ustalanie cen, ograniczanie produkcji, manipulowanie ofertami i dzielenie rynków, terytoriów lub klientów.
- Unikaj wszelkich umów, które w niewłaściwy sposób łączą

produkty lub usługi w pakiet, ustalają ceny odsprzedaży lub bojkotują określonych klientów.

Umowy nie muszą być formalne lub pisemne, aby były nielegalne. Nieformalne porozumienia mogą również naruszać prawo o ochronie konkurencji.

Przepisy o ochronie konkurencji mogą być złożone i mogą różnić się w zależności od kraju. Jeśli masz jakiegokolwiek pytania, skorzystaj z naszego Podręcznika zgodności z prawem o ochronie konkurencji i skontaktuj się z Działem prawnym.

Konkurencyjne informacje o innych

Dla sukcesu Bunge bardzo ważne jest, aby gromadzić aktualne informacje o branży, w tym informacje o naszych konkurentach. Takie praktyki są stosowne i dopuszczalne, ale należy pamiętać o następujących zasadach,

- Możemy wykorzystywać **wyłącznie** informacje pozyskane w uczciwy i legalny sposób.
- Możemy przeglądać informacje **publiczne**, takie jak czasopisma branżowe, komunikaty prasowe lub witryny internetowe firm.

- **Nie wolno** nam uzyskiwać informacji niepublicznych w wyniku działań nielegalnych lub nieetycznych, takich jak podstęp lub manipulacja.
- **Nie możemy** angażować osób trzecich w pozyskiwanie informacji konkurencyjnych, które byłyby niedopuszczalne, gdyby zostały pozyskane osobiście.

Jeśli zaoferowano Ci informacje poufne lub zastrzeżone, które według Ciebie zostały pozyskane w niewłaściwy sposób, natychmiast poinformuj Dział prawny.



Uczciwa konkurencja

Zgodność z przepisami handlowymi

Globalny zasięg Bunge wymaga od nas przeprowadzania odpowiednich kontroli due diligence wobec osób trzecich, z którymi prowadzimy interesy, oraz przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów krajowych i międzynarodowych w zakresie działalności handlowej oraz importu i eksportu produktów, usług i technologii. Przepisy te są złożone i mogą się szybko zmieniać, ponieważ rządy dostosowują je do bieżącej sytuacji politycznej i wymogów bezpieczeństwa. Jeżeli nasza praca wiąże się z przestrzeganiem zasad handlu międzynarodowego, musimy rozumieć i przestrzegać wszystkich przepisów mających zastosowanie do naszej pracy i przepływu towarów. Oczekujemy, że nasi sprzedawcy będą rozumieć przepisy prawa dotyczące ich produktów.

Zarówno my, jak i nasi sprzedawcy, musimy zapewnić:

- dokładne opisy produktów
- właściwą klasyfikację taryfową
- informacje dotyczące wyceny
- oświadczenia o kraju pochodzenia dla wszystkich produktów, które importujemy lub eksportujemy, gdy jest to wymagane



Odrzucenie łapówkarstwa i korupcji

Łapówki i nielegalne prowizje

Niemal wszystkie kraje posiadają prawa, które zakazują łapówek, korupcji i nielegalnych prowizji. Niektóre z tych praw, takie jak amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act) i brytyjska ustawa o zwalczaniu łapownictwa (Bribery Act), odnoszą się do działalności poza granicami kraju. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa w USA i innych krajach, mających na celu zapobieganie łapówkarstwu i korupcji. Nietolerujemy korupcji w żadnej formie, publicznej ani prywatnej, niezależnie od tego, czy jest ona oferowana, opłacana, przyjmowana czy zlecana bezpośrednio przez naszych pracowników, czy też pośrednio przez osoby trzecie. Poszukujemy takich partnerów biznesowych – dystrybutorów,

dostawców, konsultantów, agentów i innych zewnętrznych dostawców usług – którzy dążą do działania w sposób zgodny z naszym Kodeksem i innymi obowiązującymi politykami. Odmawiamy prowadzenia interesów z osobami trzecimi, które naruszają nasze wysokie standardy lub umniejszają wartości, które staramy się tworzyć.

Łapówkarstwo oznacza oferowanie lub przekazywanie czegoś wartościowego innej osobie w celu pozyskania lub utrzymania korzyści biznesowej, uzyskania jakiegokolwiek korzyści handlowej lub wywarcia wpływu na decyzje.

Właściwe postępowanie:

- **Nigdy** nie należy oferować, żądać, akceptować ani wyrażać woli

przyjęcia jakiegokolwiek formy zapłaty, która mogłaby być postrzegana jako łapówka, w tym nielegalnych prowizji.

- **Nigdy** nie należy prosić osób trzecich o przekazanie lub oferowanie komuś jakichkolwiek łapówek w naszym imieniu.
- **Zawsze** musimy dbać o to, aby osoby trzecie wybrane do reprezentowania Bunge (takie jak konsultanci, przedstawiciele, spedytorzy, inni agenci logistyczni i partnerzy joint venture) znały i przestrzegały przepisów antykorupcyjnych.
- **Zawsze** musimy zapewnić przeprowadzenie odpowiednich kontroli due diligence przed nawiązaniem relacji biznesowych z osobami trzecimi.

Nielegalna prowizja (kickback) to kwota wypłacona jako nagroda za zawarcie lub wsparcie umów biznesowych.



Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w Polityce przeciwdziałania korupcji i Polityce zarządzania ryzykiem związanym ze stroną trzecią.

Odrzucenie łapówkarstwa i korupcji

Interakcje z urzędnikami państwowymi

Przepisy prawa regulujące interakcje z urzędnikami państwowymi są złożone. Niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z klientami, czy organami regulacyjnymi, powinniśmy okazywać nasze zobowiązanie do przestrzegania zasad etyki – wszędzie i każdego dnia.

- Musimy znać i przestrzegać naszego Kodeksu, naszych polityk oraz różnorodnych przepisów antykorupcyjnych, które obowiązują podczas interakcji z urzędnikami państwowymi.
- Przekazanie nawet małego prezentu lub niedrogiemu posiłku urzędnikom państwowym lub członkom ich rodzin może być niestosowne lub nielegalne i może zostać uznane za łapówkę. (Więcej informacji znajdziesz w [Polityce dotyczącej prezentów i rozrywki](#)).
- Za naruszenie przepisów antykorupcyjnych możliwe jest nałożenie surowych konsekwencji cywilnych i karnych na Bunge i odpowiedzialnego pracownika.

Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Przestrzegamy wszystkich przepisów zabraniających prania pieniędzy lub finansowania nielegalnych lub niezgodnych z prawem celów. Nie możemy zawierać transakcji związanych z funduszami pochodzącymi z działalności przestępczej, takiej jak oszustwa, terroryzm czy handel narkotykami. W przeciwnym razie może dojść do naruszenia przepisów w zakresie przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy i terroryzmowi.

Należy zwracać uwagę na „czerwone flagi”, w tym prośby o płatność gotówkową, płatności na rzecz osób trzecich, które nie są zaangażowane w umowę lub inne nietypowe warunki płatności. Nie będziemy prowadzić interesów z osobami lub organizacjami, co do których mamy uzasadnione podejrzenia, że mogą być zaangażowane w pranie brudnych pieniędzy lub jakiegokolwiek procesy, za pomocą których takie osoby lub organizacje próbują ukryć nielegalne fundusze lub nadać im pozory legalności.

Należy zawsze upewnić się, że Bunge prowadzi interesy z wiarygodnymi klientami lub partnerami biznesowymi, w zgodnych z prawem celach i za pomocą zgodnych z prawem środków.

Do **prania brudnych pieniędzy** dochodzi, gdy ludzie lub grupy starają się ukryć zyski z nielegalnej działalności lub sprawić, że źródła ich nielegalnych funduszy wydają się legalne.

W przypadku napotkania transakcji, która wydaje się nieprawidłowa, skontaktuj się z Działem prawnym lub GEC.

Jeśli masz pytania dotyczące interakcji z urzędnikami państwowymi lub jeśli zaobserwujesz lub podejrzewasz łapówkę/nielegalną prowizję, niezwłocznie skontaktuj się z Działem prawnym lub GEC.

Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w Polityce przeciwdziałania korupcji.

Prowadzenie działalności międzynarodowej

Obsługa importu i eksportu

Przestrzegamy wszystkich przepisów regulujących naszą międzynarodową działalność. Każda osoba zaangażowana w import lub eksport towarów lub usług powinna znać i przestrzegać naszej Polityki zgodności z sankcjami gospodarczymi oraz przepisów prawnych dotyczących eksportu, reeksportu lub importu.

Przepisy dotyczące sankcji gospodarczych i antybojkotowe

Nasza Spółka przestrzega wszystkich obowiązujących sankcji gospodarczych i regulacji antybojkotowych.

Sankcje gospodarcze to restrykcje nakładane przez rządy i organizacje międzynarodowe na wybrane kraje i osoby lub podmioty, a także ograniczenia dotyczące określonych rodzajów transakcji.

Działania objęte restrykcjami mogą, między innymi, obejmować:

- przekazywanie aktywów
- płatności pieniężne
- świadczenie usług
- transakcje finansowe
- eksport i import
- podróże do określonych krajów

Bunge przestrzega wszystkich obowiązujących restrykcji wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Podlegamy również konkretnym regulacjom antybojkotowym, które zakazują firmom uczestnictwa lub współpracy przy bojkotach międzynarodowych opartych na dyskryminacji. Jesteśmy zobowiązani do odrzucania takich propozycji i możemy być zmuszeni do zgłaszania ich organom regulacyjnym. Nieprzestrzeganie tych przepisów może skutkować surowymi konsekwencjami, w tym cywilnymi i karnymi.

Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w Polityce zgodności z sankcjami gospodarczymi.

W przypadku pytań związanych z przepisami dotyczącymi sankcji gospodarczych, przepisami antybojkotowymi lub polityką, skontaktuj się z GEC



KONCENTRACJA NA NASZYCH UDZIAŁOWCACH

Rzetelne księgi i rejestry

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie
papierami wartościowymi



Rzetelne księgi i rejestry

Uczciwe i rzetelne praktyki księgowość

Musimy dbać o uczciwość i rzetelność w każdym aspekcie naszej działalności, w tym o to, by nasze informacje finansowe i inne informacje ujawniane opinii publicznej i rządowi na całym świecie były kompletne, dokładne, terminowe i zrozumiałe. Każdy z nas pełni ważną rolę w dążeniu do realizacji tego celu. Ponadto udziałowcy polegają na nas w kwestii prowadzenia rzetelnych ksiąg i rejestrów. Muszą one przedstawiać dokładny obraz działalności naszej Spółki i jej sytuacji finansowej. Pracownicy nie mogą fałszować ani zniekształcać prawdziwego charakteru transakcji. Prowadzenie jakichkolwiek transakcji, które nie są zarejestrowane w naszych księgach i rejestrach, jest zakazane.

Ujawnianie informacji finansowych i nadużycia finansowe

Lokalne i skonsolidowane sprawozdania finansowe Spółki muszą być rzetelne i uczciwe. Bunge musi składać różne sprawozdania finansowe i inne dokumenty do amerykańskich organów regulacyjnych oraz organów regulacyjnych innych jurysdykcji.

- Należy składać dokumenty zgodne z prawdą i w terminie.
- Należy przestrzegać wszystkich wymogów prawnych i regulacyjnych, które dotyczą sprawozdawczości.

- Należy przestrzegać systemu kontroli wewnętrznych Bunge i obowiązujących wymogów księgowych.
- Należy niezwłocznie zgłaszać wszelkie domniemane nieprawidłowości w zakresie księgowości lub audytów.
- Nigdy nie można narażać na szwank naszych podstawowych wartości, dopuszczając się oszustwa.

Do **oszustwa** dochodzi, gdy pracownik niewłaściwie wykorzystuje zasoby Spółki lub celowo ukrywa, zmienia, fałszuje lub pomija informacje dla własnej korzyści lub korzyści innych osób.

Niedokładne, niekompletne bądź nieterminowe dokumenty lub sprawozdania mogą skutkować odpowiedzialnością prawną osób zaangażowanych w ich sporządzenie, a także postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Zarządzanie dokumentacją

Dokumentacja Bunge podlega przepisom i regulacjom, takim jak wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz standardy rachunkowości. Informacje tworzone przez Bunge stanowią dokumentację biznesową, niezależnie od sposobu ich przechowywania. Pracownicy powinni prowadzić, przechowywać i niszczyć dokumentację biznesową zgodnie

z naszą Polityką dotyczącą zarządzania i przechowywania rejestrów spółki.

Nie należy zmieniać, ukrywać ani niszczyć żadnych znajdujących się pod naszą kontrolą dokumentów związanych z postępowaniem prawnym lub dochodzeniem, dopóki nie otrzymamy innych instrukcji. Jest to tak zwany **prawny obowiązek przechowywania dokumentów**.

Jeżeli chcesz się dowiedzieć, czy dany dokument jest objęty prawnym obowiązkiem przechowywania, skontaktuj się z Działem prawnym.

Audyty i postępowania wyjaśniające

Bunge będzie współpracować z zewnętrznymi audytorami, osobami prowadzącymi postępowanie wyjaśniające oraz rządowymi osobami prowadzącymi postępowanie wyjaśniające podczas inspekcji lub przeglądów produktów lub działalności Bunge. Nie powinniśmy w żaden sposób ingerować w przebieg kontroli i ocen ani wpływać na nie.

Jeżeli masz jakies pytania podczas audytu lub postępowania wyjaśniającego, skontaktuj się ze swoim kierownikiem, Działem prawnym lub GEC. W przypadku rządowego postępowania wyjaśniającego, postępuj zgodnie z lokalnymi protokołami i jak najszybciej skontaktuj się z Działem prawnym przed rozpoczęciem postępowania.

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Niektórzy z nas w ramach swojej pracy mogą mieć dostęp do poufnych informacji na temat Bunge, klientów lub partnerów biznesowych.

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi odnosi się do kupowania lub sprzedawania papierów wartościowych firmy na podstawie istotnych informacji, czyli ważne informacje o firmie, które nie są jeszcze znane opinii publicznej.

Przepisy prawa w wielu krajach – oraz nasze wewnętrzne polityki – zabraniają wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

- Poufne informacje Spółki nie mogą być wykorzystywane dla osobistych korzyści.
- Nie możesz legalnie obracać papierami wartościowymi Bunge ani proponować tego innym osobom, dopóki nie upłynie rozsądny czas od upublicznienia istotnych informacji, np. poprzez komunikat prasowy, publiczny webcast lub przekazanie informacji Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd.

Jeśli uważasz, że masz istotne informacje na temat Bunge lub innej firmy, i rozważasz transakcje z udziałem papierów wartościowych, odnieś się do naszej [Polityki dotyczącej wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi](#) lub skontaktuj się z Działem prawnym.

- Dotyczy to również obrotu papierami wartościowymi innych firm, z którymi prowadzimy interesy, jeżeli posiadasz informacje wewnętrzne.
- Zarówno Ty, jak i Bunge możemy ponieść poważne konsekwencje, w tym wysokie grzywny i kary pozbawienia wolności, jeżeli zostaną naruszone prawa dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi. Możesz również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Co to są istotne informacje i informacje wewnętrzne?

Istotna informacja to każda informacja, którą rozsądny inwestor prawdopodobnie uznałby za ważną podczas podejmowania decyzji o zakupie, sprzedaży lub zatrzymaniu papierów wartościowych firmy (np. akcji, obligacji, opcji).

Informacja wewnętrzna to taka, która nie została upubliczniona.

Uwaga: w Bunge obowiązuje ogólna zasada, że aby informacja została uznana za publiczną, muszą upłynąć co najmniej **trzy pełne dni sesyjne** od momentu jej udostępnienia.



Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Typowe przykłady istotnych informacji obejmują:

- szacowane zyski lub dane dotyczące rentowności albo prognozy na dowolny okres – dobre lub złe
- planowane znaczące przejęcia, zbycia, inwestycje lub ograniczenie działalności
- ważną transakcję finansową, np. znaczącą wypłatę środków z kredytu lub oferowanie papierów wartościowych

- kwestie związane z dywidendami pieniężnymi, wykupem akcji lub podziałem akcji
- wydarzenia związane z istotnymi sporami sądowymi, dochodzeniami rządowymi lub innymi wydarzeniami prawnymi
- istotne zmiany w zarządzie
- istotne informacje o nowych produktach lub usługach

Przekazywanie informacji poufnych

Przepisy regulujące wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie

papierami wartościowymi mają również zastosowanie do udostępniania istotnych informacji niepublicznych znajomym lub rodzinie. Doradzanie innym w sprawie inwestowania jest nazywane **przekazywaniem informacji poufnych**.

Przekazywanie informacji poufnych jest formą wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, więc zarówno przekazujący takie informacje, jak i ich odbiorca narażają się na wysokie grzywny lub karę pozbawienia wolności.



KONCENTRACJA NA NASZYCH SPOŁECZNOŚCIACH

Kwestie związane ze środowiskiem, sprawami społecznymi i ładem korporacyjnym

Działalność polityczna

Komunikacja zewnętrzna

Datki



Środowisko, sprawy społeczne i ład korporacyjny

Podajemy decyzje zgodnie z zasadami etycznego przywództwa, odpowiedzialności i troski o środowisko. Chcemy być liderem w naszej branży, promując zrównoważony rozwój i odpowiedzialność na każdym etapie łańcucha dostaw – od gospodarstwa rolnego do stołu.

Uprawa roślin niezbędnych do produkcji żywności, pasz i paliwa, przy jednoczesnej ochronie ekosystemów, to sztuka zachowania równowagi. W Bunge uważamy, że towary, które pozyskujemy powinny być produkowane w sposób umożliwiający ich śledzenie i dokładną kontrolę. Dążymy do ochrony lasów i bioróżnorodności, obniżenia emisji gazów cieplarnianych, wywierania pozytywnego wpływu społecznego i poszanowania praw rdzennej ludności, pracowników i lokalnych społeczności.

Chcemy być aktywnym i zaangażowanym członkiem każdej społeczności, w której prowadzimy działalność, oraz tworzyć długoterminowe, wzajemnie

korzystne relacje w społecznościach, w których działamy.

- Przeciwdziałamy zmianom klimatycznym poprzez podejmowanie decyzji z uwzględnieniem zmniejszenia emisji dwutlenku węgla w całej naszej organizacji.
- Wykorzystujemy technologię, mechanizmy motywacyjne i współpracę z branżą, aby ograniczyć ryzyko wylesiania w naszym łańcuchu dostaw.
- Szanujemy i przestrzegamy uniwersalnych standardów praw człowieka, a także unikania wyzysku w ramach naszej działalności i w całym łańcuchu dostaw oraz odmawiamy współpracy z tymi, o których wiemy lub podejrzewamy, że łamią prawa człowieka, naruszają przepisy antykorupcyjne lub w inny sposób narażają na szwank reputację Bunge.
- Wykorzystujemy naszą wyjątkową pozycję globalnego lidera, aby oferować hodowcom i klientom

w całym łańcuchu dostaw zrównoważone i odpowiedzialne społecznie rozwiązania.

- Zachowujemy przejrzystość i współpracujemy z naszymi interesariuszami i partnerami, aby osiągnąć postępy w realizacji naszych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju i przeznaczyć odpowiednie zasoby na niektóre z najpoważniejszych wyzwań, z jakimi obecnie mierzy się nasza.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie polityk Bunge dotyczących pracy, praw człowieka i standardów środowiskowych oraz za przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych obowiązujących w społecznościach, w których pracujemy.

Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w [Polityce dotyczącej odpowiedzialności środowiskowej](#) oraz [Polityce dotyczącej praw człowieka](#).



Działalność polityczna

Każdy z nas ma prawo do wspierania wybranych przez siebie działań politycznych we własnym czasie i na własny koszt. Niemniej jednak Bunge zakazuje następujących działań:

- Wykorzystania mienia lub zasobów Bunge do prowadzenia osobistej działalności politycznej
- Angażowania się w działalność polityczną w imieniu Bunge bez zezwolenia
- Zmuszania współpracowników do popierania konkretnej sprawy

Twój wybór, czy popierać cele polityczne, czy nie, nie będzie miał żadnego wpływu na Twoje stanowisko w Bunge ani na Twój potencjalny awans w przyszłości. W przypadku pytań skontaktuj się z Działem prawnym lub Działem spraw rządowych.



Komunikacja zewnętrzna

Prośby mediów o wywiad lub udzielenie informacji

Komunikacja z opinią publiczną musi przedstawiać pełny, dokładny i zgodny z prawdą obraz naszej działalności. Tylko wyznaczeni przedstawiciele Spółki mogą udzielać informacji o Bunge. Nie możemy wydawać publicznych oświadczeń w imieniu Bunge, chyba że zostaniemy wyznaczeni jako rzecznik. Jeżeli skontaktuje się z Tobą przedstawiciel prasy, skontaktuj się z Działem komunikacji.

Możemy zostać poproszeni o wyrażenie opinii lub przekazanie informacji do mediów, w wystąpieniach publicznych bądź w artykułach

przeznaczonych do publikacji na temat Bunge lub naszej działalności. Aby zapewnić rozpowszechnianie właściwych i dokładnych informacji, pracownicy muszą omawiać wszelkie tego typu komunikaty z Działem relacji z inwestorami, Działem komunikacji lub Działem prawnym. Wszelkie ujawnienia informacji tego typu przewidziane w Korporacyjnej polityce ujawniania informacji, w tym przekazywanie informacji udziałowcom, inwestorom, analitykom i organom nadzoru nad rynkiem papierów wartościowych, należy omawiać z Wiceprezesem ds. relacji z inwestorami.

Zapytania od inwestorów

Podobnie wiadomości, które mogą mieć wpływ na inwestorów lub na rynki papierów wartościowych, mogą być przekazywane wyłącznie przez wyznaczonych przedstawicieli Spółki. Jeśli inwestor, analityk rynku papierów wartościowych lub inna osoba z branży finansowej zwróci się do Ciebie z prośbą o udzielenie informacji, skieruj ją do [Działu relacji z inwestorami](#), nawet jeśli jest to prośba nieformalna.

Więcej informacji i wytycznych znajdziesz w Polityce dotyczącej poufności i ujawniania informacji korporacyjnych.



Datki

Bunge dąży do wspierania społeczności, w których prowadzimy działalność poprzez przekazywanie wsparcia finansowego lub darowizn rzeczowych dla organizacji, których misja lub działalność jest zgodna z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ, ze szczególnym uwzględnieniem Celu „Zero Głodu” i Wysokiej Jakości Edukacji. Ogólne decyzje dotyczące datków będą oparte na kilku kryteriach określonych w naszej Polityce dotyczącej datków.



ZASOBY

Dział Global Ethics and Compliance (GEC) oraz Dyrektor ds. zgodności z przepisami

Dyrektor ds. zgodności z przepisami oraz członkowie zespołu GEC ponoszą główną odpowiedzialność za bieżącą administrację i nadzór nad Kodeksem postępowania. Gdy zgodnie z Kodeksem wymagane jest zatwierdzenie GEC, pracownicy powinni skontaktować się ze swoim regionalnym kierownikiem GEC. Dane kontaktowe wszystkich kierowników GEC można znaleźć na portalu GEC. Możesz również skontaktować się z GEC pod adresem BGE.Bunge.Ethics.Compliance@bunge.com.



Global Ethics & Compliance
ETHICS, EVERYWHERE, EVERY DAY

Dział prawny

Dział prawny ściśle współpracuje z Dyrektorem ds. zgodności z przepisami i GEC, aby zapewnić spójną w całej Spółce zgodność z Kodeksem postępowania oraz uzupełniającymi politykami i procedurami. Jest to dodatkowe źródło informacji, które może pomóc w przypadku pytań dotyczących zgodności.

Infolinia Bunge

Infolinia jest dostępna w wielu językach na stronie [Infolinia Bunge](#) oraz telefonicznie. Lista bezpłatnych, specyficznych dla danego kraju numerów telefonu dostępna jest na stronie [Infolinia Bunge](#).

Infolinia obsługiwana jest przez personel niezależnego zewnętrznego usługodawcy i jest **dostępna 24 godziny na dobę, 365 dni w roku**. Podczas gdy zachęca się osoby, aby ujawniały swoją tożsamość, anonimowe zgłoszenia są również przyjmowane, jeśli lokalne prawo na to zezwala. Zgłoszenia będą w miarę możliwości traktowane jako poufne, zgodnie z potrzebami odpowiedniego wyjaśnienia i rozwiązania problemu. Zgłoszenia anonimowe będą rozpatrywane w miarę możliwości w oparciu o przekazane informacje.

Ujawnianie odstępstw

Odstępstwa od tego Kodeksu nie są spodziewane, ale w pewnych ograniczonych okolicznościach mogą mieć miejsce. Każde odstępstwo od niniejszego Kodeksu wymaga wcześniejszego pisemnego zatwierdzenia Dyrektora ds. zgodności z przepisami lub Dyrektora ds. prawnych. Wszelkie zwolnienia dla dyrektorów wykonawczych i członków zarządu Bunge Global SA mogą mieć miejsce wyłącznie za zgodą Rady Dyrektorów lub Komitetu Rady i muszą być ujawnione zgodnie z obowiązującym prawem.



PYTANIA I ODPOWIEDZI

Alisha sądzi, że jej kierownik prosi ją o zrobienie czegoś sprzecznego z Kodeksem postępowania. Jak powinna zareagować?

Jeśli Alisha obawia się o reakcję swojego kierownika lub nie czuje się swobodnie podczas rozmowy z nim, może zgłosić swoje wątpliwości innym osobom wymienionym w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

Jorge pracuje w zakładzie przetwórstwa soi Bunge. Chodzi wyraźnie utykając. Grupa współpracowników Jorge wyśmiewa się z niego, udając utykanie, i kieruje pod jego adresem krzywdzące komentarze. Jorge jest zdenerwowany traktowaniem przez współpracowników. Co powinien zrobić?

Jorge powinien zgłosić to zachowanie swojemu kierownikowi lub innej osobie wymienionej w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#). Bunge zbada zgłoszenie Jorge i podejmie odpowiednie działania.

Zawór odcinający w urządzeniu produkcyjnym nie działa i minie kilka dni, zanim będzie można zainstalować zawór zamienny. Kierownik Gustavo przypomniał mu, żeby był ostrożny, ale poprosił go, żeby nadal korzystał z tego urządzenia, żeby zakład nie miał opóźnień w produkcji. Gustavo uważa, że to nie jest dobry pomysł. Co powinien zrobić?

Gustavo ma rację. Żadna praca nie jest tak ważna lub pilna, żeby mogła być wykonana w sposób niebezpieczny. Gustavo może przerwać pracę, jeżeli uważa, że sytuacja jest niebezpieczna. Gustavo powinien zgłosić tę sytuację innemu kierownikowi lub innej osobie wymienionej w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

Deborah i jej współpracownik Martin korzystają z jego prywatnego samochodu i postanawiają zjeść lunch poza biurem. Martin zatrzymuje się żeby zatankować i używa firmowej karty kredytowej, by zapłacić za paliwo. Deborah kwestionuje tę transakcję, a Martin twierdzi, że dopiero drugi raz użył firmowej karty, żeby kupić paliwo. Oświadcza, że Spółka jest mu to „winna”, ponieważ nie może naliczyć nadgodzin za dodatkowe godziny, które ostatnio przepracował. Co Deborah powinna zrobić?

Firma Bunge polega na tym, że jej pracownicy uczciwie korzystają z zasobów Spółki. Deborah ma rację co do tego, że Martin nie powinien korzystać z firmowej karty podczas prywatnych zakupów. Ponieważ Deborah wie, że zasoby Spółki są niewłaściwie wykorzystywane, powinna to zgłosić. Powinna skontaktować się z dowolną osobą wymienioną w rozdziale [Zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości](#).

PYTANIA I ODPOWIEDZI

Magda czyta branżowe blogi, które recenzują produkty spożywcze. W jednym wpisie blogger ostro krytykuje produkt Bunge. Magda uważa, że jego komentarze są niezgodne z prawdą i źle odzwierciedlają produkty Bunge. Na swoim własnym blogu staje w obronie Spółki. Uważa, że może podać przekonujące argumenty, ponieważ ma dostęp do wewnętrznych badań. Czy to dobry sposób na rozwiązanie tej sytuacji przez Magdę?

*Nie. Wewnętrzne badania są poufną własnością spółki – to zasoby, które musimy chronić, a nie publikować online. Magda powinna rozwiązać tę sytuację, kontaktując się z **Działem komunikacji**. Zespół ds. komunikacji określi najbardziej odpowiednią odpowiedź na bloga, prezentując spójny głos oraz przesłanie na temat firmy Bunge i jej produktów.*

Ronaldo został niedawno przeniesiony do pracy w elewatorze zbożowym niedaleko swojego miasta rodzinnego oraz został awansowany na kierownika. Jego wujek jest właścicielem gospodarstwa rolnego w okolicy i Ronaldo dowiedział się, że czasami sprzedaje Bunge kukurydzę. Ronaldo obawia się, że te transakcje mogą stanowić konflikt interesów na jego nowym stanowisku w Bunge. Co powinien zrobić?

*Ronaldo ma uzasadnione obawy i powinien poinformować o tej sytuacji swojego kierownika, **Dział prawny lub GEC i zgłosić to poprzez narzędzie do ujawniania konfliktów interesów**. Ronaldo może nie mieć rzeczywistego konfliktu interesów, ale nawet pozorny konflikt interesów ma znaczenie i powinien zostać ujawniony. Często potencjalne konflikty interesów można rozwiązać poprzez ich ujawnienie, a w tym przypadku poprzez odsunięcie Ronaldo od decyzji o zakupach związanych z gospodarstwem jego wujka. Pamiętaj, że występowanie konfliktu interesów nie musi oznaczać naruszenia naszego Kodeksu, ale nieujawnienie go jest naruszeniem.*

Joanna pracuje w dziale zaopatrzenia i zajmuje się przyjmowaniem i organizowaniem ofert od dostawców. Brat Joanny jest właścicielem jednej z firm składających ofertę, ale nikt w Bunge nie wie o ich powiązaniach. Rozważa odrzucenie dwóch ofert, które były niższe niż oferta przedstawiona przez jej brata. Jest rozdarta między lojalnością wobec swojej rodziny i firmy Bunge. Co Joanna powinna zrobić?

*Joanna musi poinformować swojego kierownika, **Dział prawny lub GEC i zgłosić te relacje poprzez narzędzie do ujawniania konfliktów interesów**. Musi też odsunąć się od procesu przetargowego. Każdy pracownik ma obowiązek działać dla dobra Bunge.*

PYTANIA I ODPOWIEDZI

Sean otrzymuje propozycję dwóch biletów na Mistrzostwa Świata od dostawcy, który obecnie negocjuje odnowienie dużej umowy z Bunge. Sean informuje swojego kierownika i postanawiają, że Sean powinien odmówić przyjęcia prezentu. Czy Sean postąpił właściwie?

Tak. Sean zwrócił się po radę do swojego kierownika, zanim przyjął prezent o wartości wyższej niż skromna. To było słuszne podejście do tej sytuacji. Ponadto, ponieważ Bunge negocjuje obecnie odnowienie umowy z tym dostawcą, propozycja dostawcy mogłaby być postrzegana jako próba wywarcia wpływu na wyniki negocjacji i zdecydowanie stanowi konflikt interesów.

Do Aziz, pracownika Bunge, zwraca się Khai, kolega, który pracuje dla konkurencji. Khai proponuje strategię zwiększenia sprzedaży poprzez podział terytoriów. Czy Aziz powinien zgodzić się na plan Khaia?

*Nie. Rozdzielanie klientów lub terytoriów jest naruszeniem prawa o ochronie konkurencji niemal we wszystkich jurysdykcjach i Bunge na to nie zezwala. Jeśli konkurent kiedykolwiek rozpocznie rozmowę na temat podziału terytoriów, natychmiast ją przerwij. Natychmiast zgłoś każdą próbę rozmowy o czymkolwiek, co nie jest zgodne z zasadami uczciwej konkurencji, do **Działu prawnego**.*

Cheng jest kierownikiem w zakładzie rafinacji oleju jadalnego Bunge, który regularnie odwiedza ten sam inspektor zdrowia publicznego. Inspektor stwierdził pewne niezgodności i zagroził zamknięciem zakładu, jeśli Cheng nie wnieśnie niewielkiej opłaty pieniężnej. Cheng niepokoi się przerwaniem produkcji. Czy Cheng może zapłacić, aby zakład działał, skoro kwota, o którą prosi inspektor jest niska?

*Nie. Cheng może sądzić, że pomaga Spółce, unikając przerwania pracy zakładu. Jednak danie czegokolwiek wartościowego inspektorowi zdrowia w tych okolicznościach zostanie uznane za łapówkę, ponieważ płatność ta ma na celu wywarcie wpływu na ocenę zakładu przez inspektora. Cheng nie może zapłacić inspektorowi i powinien niezwłocznie skontaktować się z **Działem prawnym** lub **GEC**.*

PYTANIA I ODPOWIEDZI

Adriana zauważyła niewielki wyciek w pojemniku z rozpuszczalnikiem używanym w jej obszarze. Niedługo pojemnik zostanie przetransportowany w inne miejsce. Stwierdza, że pojutrze to już nie będzie jej problem, więc całkowicie go ignoruje. Czy Adriana podejmuje właściwą decyzję?

Nie. Podczas transportu uszkodzony pojemnik może przeciekać do miejsc, w których może stanowić zagrożenie dla środowiska. Adriana powinna zgłosić to, co zauważyła i postępować zgodnie z odpowiednim protokołem, aby rozwiązać ten problem.

Natalia otrzymuje zamówienie od grupy non profit z prośbą o wysłanie przez Bunge dużej ilości zboża do kraju, który niedawno został dotknięty suszą. Wie, że kraj ten jest objęty sankcjami ze strony niektórych rządów, ale stwierdza, że organizacja non profit musi mieć specjalne porozumienie, dzięki któremu wysłanie pomocy jest legalne. W związku z tym uznaje, że zamówienie można zrealizować. Czy Natalia postępuje słusznie realizując zamówienie?

*Nie. Natalia musi przestrzegać **Polityki zgodności z sankcjami gospodarczymi** Bunge, w tym wymaganych procedur sprawdzania klientów, aby zapewnić pełne przestrzeganie obowiązujących sankcji przez Bunge. W przypadku pytań należy skontaktować się z zespołem **Bunge ds. globalnej zgodności z sankcjami gospodarczymi**.*

Michael przeprowadza fizyczną inwentaryzację w elewatorze zbożowym Bunge. Zauważa niewielką rozbieżność. Zamiast zwracać sobie głowę na znalezienie przyczyny, woli pozmieniać dane liczbowe tak, by rozbieżność zniknęła. Czy to odpowiedni sposób na rozwiązanie tego problemu przez Michaela?

*Nie. Michael może sądzić, że wprowadzenie małych zmian w rejestrach lub danych liczbowych Spółki jest w porządku, ale informacje, które podajemy we wszystkich dokumentach Spółki, muszą być kompletne i dokładne. Michael powinien spróbować wyjaśnić tę rozbieżność, a jeśli nie będzie w stanie jej wyjaśnić, zwrócić się o wskazówki do swojego **kierownika lub Działu kontrolerów**. Choć wpływ podawanych przez nas informacji na dokumentację finansową Bunge nie zawsze jest oczywisty, każdy z nas ma swój udział w osiągnięciu tego ważnego celu.*

Rachel jest kierownikiem ds. komunikacji w Bunge. Pracuje nad przygotowaniem informacji prasowych dotyczących ważnego planowanego przejęcia. Przed publicznym ogłoszeniem zachęca swojego narzeczonego do kupna tylu akcji Bunge, ile może. Czy mogła to zrobić, skoro nie podała mu żadnych szczegółów?

Nie. Mimo że Rachel nie ujawniła wszystkich szczegółów, które знаła, to jednak przekazała informacje poufne. Rachel wykorzystuje swoje stanowisko i informacje, które zostały jej przekazane w celu osiągnięcia osobistych korzyści.

 BUNGE

