



## Kodeks postępowania etycznego grupy Bunge

### Wprowadzenie

Bunge Limited przyjęło niniejszy Kodeks Postępowania Etycznego dla swoich pracowników, spółek córek oraz podmiotów zależnych (należących do holdingu „Bunge”) w celu ustanowienia zasad etyki biznesu. Bunge jest firmą o zasięgu światowym, która musi być wrażliwa na kulturę oraz obyczaje krajów w których prowadzi działalność gospodarczą, a także szanować społeczność i środowisko w którym działa.

### Cel

Celem niniejszego Kodeksu jest ustanowienie podstawowych zasad postępowania biznesowego dla dyrekcji Bunge, kadry kierowniczej oraz szeregowych pracowników. Członkowie Komitetu Zarządzającego (ang. Executive Committee) Bunge Ltd są odpowiedzialni za wprowadzanie oraz monitorowanie egzekwowania niniejszego kodeksu w zarządzanej przez siebie spółce.

### Wymagania dot. postępowania biznesowego przez Dyrektorów, kadre kierowniczą oraz pracowników.

1. Dyrekcja Bunge, kadra kierownicza oraz pracownicy muszą stosować niżej zamieszczone zasady:
  - A. **Konflikt interesów.** Dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy nie mogą angażować się w jakąkolwiek działalność, która mogłaby spowodować konflikt interesów lub pojawienie się takiego konfliktu pomiędzy dyrektorami, kierownikami i pracownikami Bunge. Konflikt interesów pojawia się wtedy, kiedy prywatne interesy jednostki kolidują w jakikolwiek sposób lub nawet jeśli mogą spowodować taką kolizję z interesami Bunge. Konflikt interesów może pojawić się wtedy, kiedy dyrektor, kierownik lub pracownik podejmuje działania lub kieruje się interesem, który może utrudnić jego/jej pracę na rzecz Bunge w sposób obiektywny i efektywny. Konflikt interesów powstaje również wtedy, kiedy dyrektor, kierownik, pracownik lub członek rodziny znajduje się w sytuacji, w której uzyskuje w sposób nieodpowiedni korzyści osobiste wynikające z jego lub jej powiązań z Bunge. Oczekuje się, iż każdy dyrektor, kierownik lub pracownik będzie unikał prowadzenia jakiejkolwiek działalności gospodarczej poza spółką, operacji finansowych lub powiązań, które mogą stanowić potencjalny konflikt interesów lub pojawienie się takiego konfliktu interesów. Każdy dyrektor, kierownik lub pracownik jest zobowiązany do wyjawienia informacji na temat zaistnienia jakiegokolwiek konfliktu interesów swojemu przełożonemu lub Działowi Prawnemu, a w wypadku dyrektora informacja ta jest przekazywana Działowi Prawnemu.

*Ponieważ nie jest możliwym to, by sprecyzować wszelkiego rodzaju działania, które mogą zapoczątkować konflikt interesów lub jego prawdopodobne pojawienie się, niżej zamieszczone reguły dotyczą specyficznych obszarów, gdzie taki konflikt może się pojawić. Niniejsze zasady nie wyczerpują wszystkich możliwości i nie opisują całkowicie ogólnej polityki dot. konfliktu interesów w firmie.*

- (i) **Osobiste inwestycje.** Posiadanie środków finansowych lub innych korzyści przez dyrektorów, kierowników lub pracowników (lub członków ich rodzin) pochodzących od podmiotów gospodarczych, które dokonują transakcji z Bunge lub są jego konkurentami na rynku jest zabronione chyba, że zostanie to zaakceptowane pisemnie przez odpowiedniego dla danej spółki członka Komitetu Zarządzającego Bunge Ltd. Jednakże posiadanie mniejszego pakietu akcji niż 1 % akcji pozostającego do objęcia kapitału zakładowego (lub więcej aniżeli 1% w funduszach wzajemnych lub innych podobnych ) jest dopuszczalne.
- (ii) **Potencjalne korzyści korporacyjne.** Zabrania się dyrektorom, kierownikom i pracownikom wykorzystywania przez nich wszelkich możliwości mających na celu czerpanie osobistych korzyści wynikających z działalności gospodarczej prowadzonej przez Bunge , (b) wykorzystywania własności spółki, stanowiska lub informacji niejawniej, uzyskanej przez nich i (c) współzawodniczenia z Bunge. Dyrektorzy, kierownicy i pracownicy winni są świadczyć pracę na rzecz Bunge wykorzystując w pełni swoje umiejętności.
- (iii) **Powiązania gospodarcze.** Bez uprzedniej pisemnej zgody odpowiedniego Członka Komitetu Zarządzającego Bunge Ltd. zabrania się dyrektorom, kierownikom, pracownikom pełnienia funkcji dyrektorskich, kierowniczych, konsultanckich lub jakichkolwiek innych w obcych podmiotach gospodarczych, które (a) są konkurentami Bunge lub (b) prowadzą działalność lub zamierzają prowadzić działalność z Bunge; lub (c) bezpośrednio kolidują lub mogą kolidować z obowiązkami służbowymi dyrektora, kierownika lub pracownika.
- (iv) **Podarunki.** Zabrania się przyjmowania przez dyrektorów, kierowników lub pracowników (lub członków ich rodzin) podarunków wartościowych, które mogą wpłynąć lub mają na celu wpływanie na decyzje biznesowe lub niezależne orzeczenia, które w/w osoby wydają. W pewnych warunkach wymiana uprzejmości o charakterze bezgotówkowym może być akceptowana. Bunge nie poszukuje jednak środków na to, by wpływać w sposób niewłaściwy na decyzje biznesowe swoich klientów poprzez oferowanie podarunków o charakterze grzecznościowym; tak samo grupa Bunge wymaga, by decyzje dyrektorów, kierowników lub pracowników nie były wydawane pod wpływem otrzymanych podarunków o charakterze grzecznościowym. Jakikolwiek podarunek wydany przez pracownika Bunge musi być uprzednio zaakceptowany przez jego przełożonego. Przedstawiciele handlowi oraz pracownicy służb handlowych mogą przekazywać podarunki w formie standardowych produktów firmy lub innych promocyjnych materiałów według procedur istniejących w danej Spółce mając na celu tworzenie dobrego wizerunku Spółki na rynku. Poniżej zamieszczone zasady dotyczą stosowania w/w procedur:
  - Nie aprobuje się podarunków dotyczących działań Bunge o wartości przekraczającej wartość symboliczną. Nawet jeśli podarunek jest o wartości mniejszej aniżeli wartość symboliczna, wolno go akceptować jedynie wtedy, gdy przyjęcie jego jest zgodne z dobrymi obyczajami. Oferowanie jakichkolwiek podarunków o wartości powyżej 50 USD dyrektorom, kierownikom, pracownikom lub przekazywanie w/w podarunków w sposób niezgodny z dobrymi obyczajami, powinno być natychmiast zgłaszane przełożonym oraz

działowi prawnemu w wypadku dyrektora. Dyrektorzy, kierownicy lub pracownicy muszą natychmiast przekazywać informacje do działu prawnego o jakichkolwiek podarunkach o charakterze gotówkowym.

- W zakresie posiłków oraz usług rozrywkowych dyrektorzy, kierownicy lub pracownicy mogą oferować lub korzystać z posiłków lub prostych usług o charakterze rozrywkowym zakładając, że towarzyszą one rozmowom handlowym, zaś ich cel jest czysto biznesowy. Zasady dotyczące przyjmowania poczęstunków lub usług o charakterze rozrywkowym powinny mieścić się w kanonach zwykłych dobrych obyczajów przyjętych w danym kraju oraz powinny być zgodne z przepisami prawno-podatkowymi. Jakiegokolwiek działania, które mogłyby być uznane za nadmierne i ekstrawaganckie są zabronione. Podana wyżej dopuszczalna wartość podarunków nie odnosi się jednak bezpośrednio do kosztów posiłków oraz usług o charakterze rozrywkowym, ponieważ granice tych wydatków określają zasadność podejmowanych działań. Oferowanie dyrektorom, kierownikom lub pracownikom posiłków lub usług o charakterze rozrywkowym niezgodnym z dobrymi obyczajami przyjętymi w danym kraju i z przepisami prawno-podatkowymi lub oferowanie innych usług dotyczących podróży lub noclegu musi zostać uprzednio zaakceptowane przez przełożonych lub przez Dział Prawny w wypadku dyrektorów.
  - Dyrektor, kierownik lub pracownik nie powinien także przyjmować jakichkolwiek pieniędzy lub ekwiwalentów wypłat gotówkowych lub pozwalać na przyjmowanie przez członków jego najbliższej rodziny jakichkolwiek korzyści od osób, które mają powiązania gospodarcze z Bunge.
  - Zasady zdrowego rozsądku oraz dobrych praktyk muszą być wykorzystane w momencie przyjmowania posiłków lub jakichkolwiek podarunków o wartości symbolicznej w celu uniknięcia sytuacji w której zachodzi konflikt interesów.
- (v) **Informacja niejawna.** Poza wyjątkiem, kiedy wykorzystanie informacji niejawnej jest konieczne dla wykonywania rutynowych obowiązków zawodowych dyrektora, kierownika lub pracownika, jej wyjawienie lub użycie bez upoważnienia jest zakazane. Poprzez informację niejawną rozumie się wszystkie informacje poufne, które mogłyby być użyte przez konkurencję lub okazać się szkodliwe dla Bunge lub klientów grupy Bunge w wypadku ich ujawnienia. Zakaz dotyczy w szczególności (ale nie jedynie) kontaktów z prasą, analitykami inwestycyjnymi, inwestorami lub innymi podmiotami. Ten zakaz dotyczy także informacji dotyczącej stron trzecich, jaką Bunge otrzymała pod rygorem tajności lub w wyniku powiązań handlowych. Obowiązek ochrony informacji niejawnej nie wygasa z chwilą wygaśnięcia umowy o pracę z Bunge. Z tego obowiązku dany pracownik może być zwolniony tylko w wypadku, gdy żądanie wyjawienia informacji niejawnych jest wymagane przez prawo. W takich wypadkach Departament Prawny zdecyduje o zakresie wydawanej informacji.
- (vi) **Nabycie, pożyczki oraz podarunki z Bunge.** Dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy (lub członkowie ich najbliższej rodziny) nie mogą przyjmować środków należących do Bunge lub otrzymywać podarunków z Bunge za wyjątkiem sytuacji, gdy uzyskają na to uprzednią pisemną zgodę odpowiedniego członka Komitetu Zarządzającego Bunge Ltd. Pracownicy (lub członkowie ich rodzin) nie mogą otrzymywać pożyczek z Bunge za wyjątkiem sytuacji, gdy uzyskają na to uprzednią pisemną zgodę odpowiedniego członka Komitetu Zarządzającego Bunge Ltd. W żadnym wypadku pożyczek z Bunge nie mogą otrzymywać dyrektorzy oraz kierownicy.

B. **Zgodność z prawem.** Bunge jest zobowiązane do respektowania przepisów tych krajów, w których prowadzi działalność gospodarczą. Ze względu na to zobowiązanie dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy muszą spełniać we wszystkich aspektach przepisy prawne, w tym przepisy dot. dochowania tajemnicy służbowej w danym kraju, w którym prowadzą działalność gospodarczą, jak również muszą stosować procedury Bunge dot. prowadzenia działalności gospodarczej za granicą.

C. **Uczciwe przeprowadzanie transakcji oraz prawość.** Jednym z najbardziej wartościowych aktywów Bunge jest jej reputacja jako grupy szanującej zasady uczciwego postępowania oraz prawa. Każdy pracownik, kierownik oraz dyrektor powinien postępować uczciwie w kontaktach z klientami, dostawcami, konkurentami i pracownikami. Pracownicy, dyrektorzy oraz kierownicy nie powinni dokonywać manipulacji, ukrywania, wykorzystywania informacji niejawnej, nadinterpretacji faktów lub innych nieuczciwych praktyk. Dyrektorzy, kierownicy pracownicy nie mogą podejmować działań, które mogłyby zrujnować dobre imię spółki w kontaktach z pracownikami, klientami, dostawcami lub przedstawicielami administracji rządowej.

Zgodnie z procedurami Bunge nie zatrudnia członków najbliższej rodziny kierowników lub dyrektorów bez akceptacji Działu Prawnego. Członkowie rodzin nie mogą być zatrudniani na stanowiskach, gdzie dany pracownik Bunge sprawuje praktyczną kontrolę nad zatrudnionym – członkiem jego najbliższej rodziny. Członkowie rodzin pracowników Bunge nie mogą dzielić odpowiedzialności za kontrolę lub badanie znaczących aktywów Bunge.

D. **Ochrona i odpowiednie użycie aktywów Bunge.** Wszyscy pracownicy, kierownicy i dyrektorzy powinni chronić zasoby Bunge i zapewnić ich odpowiednie użycie. Kradzieże, lekkomyślność oraz marnotrawstwo ma bezpośredni wpływ na rentowność Bunge. Wszystkie zasoby Bunge powinny być wykorzystywane w sposób uzasadniony i zgodny z prawem.

2. Wszelkie transakcje powinny być odpowiednio zatwierdzone oraz dokładnie odnotowane w księgach rachunkowych Bunge. Podrabianie zapisów księgowych transakcji jak i przeprowadzanie transakcji poza-księgowych jest surowo zakazane i podlega karom dyscyplinarnym lub zwolnieniem ze stanowiska pracy.

3. Wszyscy dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy są odpowiedzialni za zachowanie dokładności, pełności oraz terminowości informacji podawanych do wiadomości publicznej przez Bunge. Jakakolwiek informacja, która może być uważana za istotną z punktu widzenia udziałowców Bunge, Komisji Papierów Wartościowych (SEC) lub inwestorów musi być przekazywana do wiadomości Komisji ds. ujawniania informacji (ang. *Disclosure Committee*) lub członka tejże Komisji. Dyrektorzy i kierownicy, którzy znaleźli się w posiadaniu takiej informacji muszą przekazać ją w/w Komisji bądź członkowi w/w Komisji.

4. Grupa Bunge aktywnie promuje etyczne zachowania we wszystkich swoich działaniach gospodarczych. Dyrektorzy, kierownicy i pracownicy są zachęceni do kontaktowania się ze swoimi przełożonymi, Departamentem Prawnym oraz innymi odpowiednimi osobami w każdym wypadku, kiedy istnieje wątpliwość co do prawidłowości działań podjętych w danej sytuacji. Dyrektorzy, kierownicy i pracownicy są zobowiązani informować Departament Prawny, swoich przełożonych o łamaniu prawa, regulaminów, niniejszego Kodeksu. Wykonane zostaną wszelkie dostępne kroki w celu zabezpieczenia poufności takiej informacji. Bunge nie będzie tolerować jakichkolwiek działań restrykcyjnych wobec tych

osób, które działając w dobrej wierze złożyły swoje oświadczenia dot. łamania prawa i zapisów niniejszego Kodeksu.

5. Każdy członek Komitetu Zarządzającego Bunge Ltd. pełniący funkcję Dyrektora Naczelnego (ang. Chief Executive Officer) danej Spółki należącej do grupy Bunge będzie każdego roku wydawał oświadczenie, że wprowadził i monitorował wykonywanie niniejszego Kodeksu oraz przedłoży opis każdego znaczącego przypadku pogwałcenia zapisów niniejszego Kodeksu do Departamentu Prawnego.
6. Odstąpienie od zapisów niniejszego Kodeksu w wypadku stanowisk kierowniczych może jedynie być udzielone i zaaprobowane przez Radę Dyrektorów lub Radę Nadzorczą, odstąpienie takie musi być zakomunikowane udziałowcom.
7. Wszyscy dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy Bunge są zobowiązani do stosowania niniejszego Kodeksu. Dyrektorzy, kierownicy oraz pracownicy, którzy pogwałcą zapisy niniejszego Kodeksu podlegać będą karom dyscyplinarnym oraz prawdopodobnemu zwolnieniu z pracy.