Código de Conducta

Dole Food Company, Inc.

Nuestros valores fundamentales

INTEGRIDAD

Respetamos las más altas normas éticas y realizamos transacciones de forma abierta y honesta dentro del espíritu de la ley.

CALIDAD

Nuestra misión es ofrecer la fruta fresca y las verduras de mejor calidad y ser líderes en la industria en educación e investigación nutricional, la mayor prioridad de Dole.

VALOR

Estamos dedicados a ofrecer un valor mejorado a nuestros accionistas y clientes de todo el mundo.

LEALTAD

Dole valora las relaciones leales con sus accionistas, clientes, empleados, socios comerciales y países donde operamos de todo el mundo.

COMPROMISO

Durante más de 150 años nos hemos comprometido con la satisfacción de las expectativas de nuestros clientes en las áreas decisivas de garantía de calidad, seguridad alimentaria, seguimiento, responsabilidad medioambiental y responsabilidad social.

RESPETO

Nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo positivo y diverso y una base de proveedores que formente el diálogo abierto y reconozca la importancia de las diferencias.

RESULTADOS

Dole fomenta una cultura orientada hacia los resultados basada en nuestros valores.

Carta de nuestro presidente, David H. Murdock

Código de conducta de Dole Food Company, Inc. y sus filiales consolidadas ("Dole")

A los miembros del Consejo de Administración, empleados, asesores y proveedores de Dole

El éxito y la reputación de Dole y la marca DOLE® se han desarrollado mediante nuestro compromiso absoluto con nuestros valores fundamentales y con la calidad superior de nuestros productos, nuestro personal, nuestras relaciones comerciales y nuestras prácticas empresariales. Al cumplir con cada uno de estos compromisos todos los días, continuamos desarrollando la marca DOLE y el valor de nuestra empresa. Animo a cada uno de ustedes a trabajar de manera conjunta para desarrollar y expandir nuestra calidad superior en todo lo que hacemos.

Como empresa, venimos disfrutando desde hace mucho tiempo de una codiciada reputación gracias a nuestra conducta ética en nuestras transacciones comerciales, por nuestro respeto al medio ambiente y por nuestra gran estima por nuestro personal y trato justo y equitativo. Respetamos las leyes y la normativa de cada país en el que operamos. Utilizamos nuestros conocimientos superiores y nuestros recursos excepcionales para hacer lo correcto por nuestros accionistas, clientes, empleados, asesores, proveedores y países donde operamos. Esta filosofía es integral con la cultura de Dole y guía nuestros esfuerzos.

A medida que continuamos aumentando nuestras operaciones en todo el mundo y seguimos en una ruta innovadora para mejorar la posición de Dole en el mundo, es de vital importancia que estemos familiarizados con este Código de conducta (el "Código"), así como con otras políticas de Dole para garantizar su plena y completa puesta en práctica. Estas políticas se han diseñado para proteger los activos de Dole e impedir cualquier conducta que pudiese dañar o disminuir el valor de la marca.

Dole requiere un cumplimiento continuo del Código y con el resto de políticas de la empresa en todo el mundo y requiere la revisión anual descrita en el Código. Con este fin, continuamos actualizando el Código incluyendo su disponibilidad en múltiples idiomas y en Internet.

Gracias por su compromiso y dedicación a Dole y su éxito continuo.

David H. Murdock,
Presidente del Consejo de Administración y director ejecutivo
Dole Food Company, Inc.

Índice *Página*

Antecedentes 1

Alcance y propósito de nuestro código 1

Responsabilidades que compartimos bajo el Código 1

Respeto a la política 2

Comunicación del Código y confirmación 2

Comunicaciones públicas relacionadas con Dole 3

Nuestro compromiso con nuestras comunidades globales 4

Aplicabilidad del Código a las relaciones comerciales de Dole 4

Cumplimiento de las leyes 4

Precisión e integridad de los libros, los registros y las revelaciones públicas 5

Gestión de registros 6

Información confidencial 7

Mantenimiento de un lugar de trabajo positivo y respetuoso 8

Mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable 8

Cumplimiento con las leyes contra el trabajo de menores, la esclavitud y el tráfico de seres humanos 10

Protección de la privacidad de los empleados 10

Leyes sobre la salud, la seguridad y el medioambiente 11

Cadena de suministro de productos 12

Leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia 12

Recopilación de información de la competencia de forma ética y legal 13

Participación en asociaciones comerciales 14

Leyes sobre el embargo y leyes antiterrorismo 15

Antiboicot 16

Pagos u obsequios a funcionarios o empleados gubernamentales 16

Dole no tolera los sobornos, las comisiones ilícitas ni la facilitación de pagos 16

Leyes anticorrupción 17

Fraude 18

Uso de los activos de Dole 18

Conflicto de intereses 19

Obsequios y entretenimiento 20

Contribuciones políticas 222

Transacciones bursátiles basadas en información privilegiada 22

Exenciones de nuestro Código 23

Gerencia de la división 24

Deber compartido de impedir, corregir y, si es necesario, notificar las sospechas de violaciones del Código 24

Antecedentes

Fecha efectiva: 1 de noviembre de 2013. Sustituye a todas las versiones anteriores.

Aplicable a: Dole Food Company, Inc. y a todas sus filiales consolidadas. Utilizamos el término “Dole” o “Empresa” para referirnos a Dole Food Company, Inc. y a sus filiales consolidadas.

Política aprobada por: el Consejo de Administración de Dole Food Company, Inc.

Alcance y propósito de nuestro código

Dole siempre se ha esforzado para respetar los más altos estándares éticos en sus operaciones en todo el mundo y se ha ganado una excelente reputación internacional por realizar negocios con integridad. Debemos centrarnos continuamente en nuestro compromiso con las prácticas comerciales sanas, tanto en las transacciones fuera de Dole como internamente.

Este compromiso significa cumplir con las leyes y con el espíritu de las mismas. También significa tratar a los clientes, los proveedores, los competidores y los compañeros y directores de Dole de forma justa y con franqueza, veracidad y respeto.

El Código de conducta de Dole (el “Código”) es una declaración de principios para realizar negocios de forma legal y ética. Cada uno de nosotros (empleados y miembros del Consejo de Administración, así como asesores, proveedores clave y de vital importancia para Dole) debe leer atentamente el Código y respetar sus principios a la hora de realizar transacciones en nombre de Dole. El compromiso de Dole con la conducta ética es primordial en todo lo que hacemos. Respetamos estos altos estándares debido a nuestro profundo compromiso con nuestras partes interesadas: nuestros accionistas, clientes, empleados, proveedores, socios comerciales y países donde operamos en todo el mundo.

De tanto en tanto, Dole continuará adoptando otras políticas para contribuir a la puesta en práctica y el cumplimiento de los principios del Código. También debemos respetar estas políticas.

Este documento no es un contrato de empleo entre Dole y ninguno de sus empleados, directores, asesores o proveedores y no altera las actuales relaciones laborales ni otras con dichas partes por parte de Dole.

Responsabilidades que compartimos bajo el Código

En Dole, trabajamos juntos para conservar nuestro Código y compartimos la obligación de impedir, corregir y, si es necesario, informar sobre las sospechas

de violaciones del Código. Esto nos permite solucionar rápidamente las inquietudes antes de que se conviertan en grandes problemas.
Si bien todos debemos seguir los principios de nuestro Código, nuestros gerentes y supervisores tienen obligaciones adicionales. Como gerente o supervisor, debe:

- Liderar con el ejemplo.
- Garantizar que nuestro Código se difunde adecuadamente a las personas que están a su cargo.
- Garantizar que los empleados de su departamento reciben cursos de formación periódicos sobre el Código y las políticas que afectan a sus trabajos.
- Esperar y exigir un comportamiento ético en todo momento.

Respeto de la política

Los empleados, los miembros de nuestro Consejo de Administración, así como los asesores y proveedores, tienen que respetar todos los aspectos de este Código y el resto de las políticas de Dole. Cualquier violación del Código por parte de un empleado o director puede resultar en una medida disciplinaria, hasta llegar a, e incluir, la terminación de su empleo o servicio como director, en su caso. Cualquier violación del Código por parte de los asesores o proveedores podría resultar en la terminación de dichas relaciones. Those políticas que están disponibles al público se publican en www.Dole.com. Los empleados pueden obtener directivas internas a través de su departamento de Recursos Humanos local..

Comunicación del Código y confirmación

Antes de ocupar su puesto de trabajo, el Departamento de Recursos Humanos o el departamento divisional designado es responsable de garantizar que todos los nuevos empleados (ya sean permanentes, estacionales o temporales) de Dole reciben, en el momento de su contratación, este Código y proporcionan el Formulario de confirmación del Código de Conducta completo y firmado. Antes de finalizar el proceso de contratación, todos los conflictos de intereses potenciales que se identifiquen en el Formulario de confirmación del Código de Conducta deben ser comunicados por parte del representante de Recursos Humanos y aprobados por la Gerencia de la división de la unidad de negocio aplicable.

Antes de la designación de nuevos miembros del Consejo de Administración, el Consejo General o el Subsecretario de Dole Food Company, Inc. es responsable de garantizar que los nuevos directores reciben este Código y entregan el Formulario de confirmación del Código de Conducta completo y firmado. Antes de la consumación de la designación, todos los conflictos de intereses potenciales que se identifiquen en el

Formulario de confirmación del Código de conducta deben ser revisados y aprobados por el Consejo General de Dole.

Este Código también se distribuirá entre todos los asesores cuyos servicios sean contratados por Dole durante un período igual o superior a seis meses y dichos asesores deberán entregar a Dole el Formulario de confirmación del Código de Conducta completo y firmado. Esto también es aplicable a los proveedores clave y fundamentales para Dole. Si bien los empleados de Dole con autoridad para contratar a proveedores tienen la responsabilidad de garantizar que sus proveedores comprenden el Código, también deben garantizar que los proveedores fundamentales y ciertos proveedores clave completan la Revisión anual del Código de conducta cuando se les solicite.

Anualmente, Dole solicitará a todos sus directores, empleados designados y asesores, proveedores fundamentales y ciertos proveedores clave que completen la revisión anual.

Comunicaciones públicas relacionadas con Dole

Si los directores, directivos o empleados revelasen información confidencial sobre la Empresa a un tercero estarían violando la política de la Empresa, excepto si dicha revelación fuese autorizada o legalmente aprobada. (Consulte las *Directrices sobre Revelaciones públicas y Comunicación con la Comunidad de inversionistas* de Dole) Esta política no sólo es importante para preservar la información confidencial de la Empresa, sino también para cumplir con las leyes federales norteamericanas sobre valores designadas para impedir el “abuso de información privilegiada”. Aunque los bonos garantizados de Dole no están listados en la SEC, se comercializan en el mercado “portal” y nadie debe comercializarlos sobre la base de “información privilegiada”.

Para la protección contra la revelación de información no pública material a la Comunidad de inversionistas –definida como profesionales del mercado (analistas, agentes de bolsa, inversionistas institucionales, asesores de inversión, directivos de inversión institucional y empresas de inversión– y a los accionistas de la Empresa que sean razonablemente susceptibles a explotar la información no pública material), nuestra política designa a ciertos empleados como los “Portavoces” de la Empresa: el director ejecutivo, el director de operaciones, el director financiero, el consejero general, el tesorero y el jefe de comunicaciones corporativas designado. Los portavoces son los **únicos** individuos autorizados para revelar información acerca de la Empresa a la Comunidad de inversores. Los individuos que no sean Portavoces deberían remitir cualquier consulta de la Comunidad de inversionistas acerca de la Empresa a un Portavoz.

Nuestra política se aplica a las comunicaciones en toda forma de medios, incluido el impreso (como periódicos, revistas y diarios), televisión, radio, medios sociales y cualquier otro medio electrónico (como sitios Web, blogs, boletines de noticias, discos compactos, cintas, etc.). Para obtener más información, consulte *Política de comunicaciones en los medios* y las *Directrices sobre revelaciones públicas y comunicaciones con la Comunidad de inversores* de Dole.

Nuestro compromiso con nuestras comunidades globales

Dole considera que fomentar el crecimiento económico y el comercio internacional de forma ética y justa tiene un impacto positivo en nuestras relaciones globales. Como negocio global, Dole reconoce y acepta su responsabilidad con los intereses de los países en los que opera, manteniendo relaciones no políticas y respetando las leyes y la normativa del país de acogida.

Dole debe prestar una atención especial a las prioridades de desarrollo social y económico del país, incluido el crecimiento industrial y regional, la calidad medioambiental, las actividades del empleo y la formación, y la transferencia y el avance de tecnología e innovación.

Aplicabilidad del Código a las relaciones comerciales de Dole

El compromiso de Dole con la conducta ética se extiende hasta sus relaciones comerciales con los clientes y los proveedores, así como con los clientes y proveedores potenciales. Se espera de los empleados y los directores que realicen transacciones justas con los clientes y los proveedores y que actúen de forma que se cree valor y se ayude a desarrollar una relación basada en la confianza. Se debe comunicar cualquier relación o transacción de un cliente o un proveedor con Dole que infrinja cualquier parte de este Código, de igual manera que si la infracción tuviese que ver con la conducta de los directores, empleados y asesores. Dole requiere la distribución del Código a los asesores, proveedores fundamentales y proveedores clave, y fomenta la inclusión de los estándares de cumplimiento del Código en los acuerdos con clientes y proveedores.

Cumplimiento de las leyes

La política de Dole es realizar sus negocios de acuerdo con todas las leyes aplicables. Dole espera que sus empleados y directores utilicen el buen juicio y el sentido común en el cumplimiento de sus responsabilidades en nombre de Dole de acuerdo con la ley y que se abstengan de cualquier conducta ilegal.

En concreto, los empleados, incluidos el presidente, el director ejecutivo, el director de operaciones, el director financiero, el consejero general, el controlador/jefe de contabilidad y los directores, deben respetar y defender los siguientes principios:

a. la revelación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en los informes y documentos que Dole tenga que archivar o enviar a la SEC (Comisión de Valores y Bolsas) norteamericana y en otras comunicaciones públicas realizadas por Dole;
b. el cumplimiento del espíritu y la letra de todas las leyes, normas y reglamentaciones gubernamentales aplicables;
c. el cumplimiento del sistema de controles interno de Dole;
d. la comunicación interna inmediata de cualquier sospecha o conocimiento de una violación de este Código de acuerdo con las normas establecidas en el mismo; y
e. la compresión de que la falta de cumplimiento de este Código es causa de medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo.

No se espera de ningún individuo que conozca los detalles de todas las leyes aplicables y de las normas y las reglamentaciones específicas aplicables a clases concretas de trabajo o a los individuos que trabajan en áreas concretas. Los individuos que tengan preguntas acerca de si algunas circunstancias particulares podrían implicar una conducta ilegal o acerca de leyes específicas que se podrían aplicar a sus actividades deberían consultar con el personal adecuado indicado en la lista de la última página de este Código.

Precisión e integridad de los libros, los registros y las revelaciones públicas

Otorgamos mucha importancia a la presentación honesta y franca de los hechos. Se espera de los empleados y directores que mantengan los libros y los registros adecuadamente detallados para reflejar las transacciones de Dole de forma precisa, justa y completa. La política de Dole de mantener los registros precisos, justos y completos se aplica a todos los registros.

Todas nuestras comunicaciones y revelaciones públicas, incluidas las revelaciones y las presentaciones de Dole a organismos gubernamentales, incluida la información financiera en ellas contenida, deben ser completas, justas, precisas, comprensibles y oportunas y deben cumplir plenamente las leyes aplicables.

Los empleados son responsables de la comunicación precisa y completa de la información financiera dentro de las áreas de responsabilidad respectivas y de la notificación oportuna a la gerencia de la información financiera y no financiera que pudiese ser material para Dole. Todos los activos y las responsabilidades de Dole se deben registrar en los libros contables regulares. Todos los libros, los registros y las cuentas de Dole deben reflejar de forma precisa la naturaleza de las transacciones registradas.

Los estados financieros consolidados de Dole cumplirán todos los principios contables generalmente aceptados en Norteamérica y todas las políticas contables de Dole. Los

libros locales o reglamentarios y los estados financieros cumplirán todos los estatutos reglamentarios locales. Ningún fondo ni activo no revelado o no registrado se establecerá en cantidad alguna para ningún fin. No se realizarán entradas falsas o artificiales para fin alguno. No se realizará ningún pago ni se acordará ningún precio de compra con la intención o el conocimiento de que cualquiera de las partes de dicho pago se usará para cualquier fin distinto del descrito en el documento que sustenta el pago.

Todos los empleados de Dole cuyas responsabilidades incluyan cualquiera de los asuntos descritos en esta sección adoptarán las medidas necesarias para garantizar nuestro pleno cumplimiento. Para obtener más información, consulte *Políticas y procedimientos contables de Dole* y *Procedimientos del Comité de auditoría de Dole para el tratamiento de la contabilidad y las reclamaciones y los asuntos de auditoría.*

P: Se están agotando los objetivos financieros de la unidad comercial de Priscilla. Cerca del cierre contable trimestral, el jefe de Priscilla le pide que no registre ciertas facturas de proveedores que acaban de recibir, aunque el proveedor completó su trabajo hacía semanas. Priscilla sabe que esto exageraría los ingresos operativos de su unidad comercial. ¿Qué debería hacer?

R: Priscilla no debería actuar según la petición de su jefe y debería recordarle que si lo hiciese no estaría cumpliendo con *Las políticas y los procedimientos contables* de Dole, ya que todos los gastos conocidos incurridos por los servicios prestados durante el período se deben registrar para ese período de notificación. Si su jefe insiste en que Priscilla retrase el registro de la factura, debería comentar la situación con el supervisor de su jefe y, en caso necesario, comunicar el asunto a cualquiera de los contactos de la lista de la última página del Código.

Gestión de registros

En Dole, el mantenimiento cuidadoso de los registros y los documentos corporativos es esencial. Por lo tanto, todos somos responsables de la protección de los documentos, los archivos y otros registros corporativos de Dole, tal y como se establece en las políticas de gestión de registros de Dole. También debemos cumplir con todas las leyes relacionadas con la preservación de los registros y no debemos alterar, falsear ni destruir ningún documento ni registro que sea necesario para la investigación continua o los asuntos de litigios. Si tiene alguna pregunta acerca de la posible retención de un

documento, consulte con el Coordinador local de registros y lea la *Política de Gestión Global de Registros de Dole* y la *Política de Retención Legal de Dole.*

Información confidencial

El término “Información confidencial” incluye, sin limitarse a ello, los descubrimientos, las invenciones, las mejoras, las innovaciones, los métodos, los procesos, las técnicas, las prácticas comerciales, las fórmulas, el software informático, los datos de investigación, los datos clínicos, la información de marketing y ventas, información personal y relacionada con el trabajo sobre nuestros empleados y consultores, las listas de clientes, los precios de productos, los datos de costes, producción y distribución, los datos financieros, la información presupuestaria, los planes comerciales y estratégicos y todo el know-how y los secretos comerciales en posesión de Dole y que no se hayan publicado ni revelado al público en general.

La información confidencial de Dole es un activo valioso que se debería proteger. Se espera de los individuos protejan la confidencialidad de la información de Dole, la usen sólo para fines comerciales y limiten la diseminación de la misma, tanto dentro como fuera de Dole, a las personas que necesiten conocer la información para fines comerciales.

La revelación de la información confidencial de Dole, ya sea intencionada o accidental, podría dañar el estado financiero, las operaciones o la estabilidad de Dole y la seguridad del empleo de sus trabajadores. Antes de compartir cualquier información confidencial de Dole con un tercero, debería firmar un acuerdo de no revelación adecuado. Los individuos no deberían firmar un acuerdo de no revelación de ningún tercero ni aceptar cambios en el acuerdo estándar de no revelación de Dole sin la revisión y la aprobación del Departamento Legal de Dole. Además, todos los acuerdos deben cumplir la *Política de Dos Firmas* de Dole.

Debido al riesgo de daño para Dole, se requiere que todos los empleados, asesores y proveedores que hayan firmado el Acuerdo de confidencialidad y secretos comerciales de Dole deben respetar sus términos y condiciones en toda circunstancia.

En un esfuerzo para impedir las infracciones, los individuos deben comunicar inmediatamente a sus jefes cualquier intento por parte de personas externas de obtener información confidencial de Dole o de realizar un uso o una revelación no autorizados de dicha información confidencial.

P: Pearl trabajó para un competidor de Dole antes de unirse a la Empresa y ha firmado un acuerdo de confidencialidad con su antiguo empleador. Durante una

reunión de estrategia reciente, sus compañeros le preguntan si alguna información que hubiese podido obtener a través de su antiguo empleador podría ayudar a Dole a lograr una ventaja competitiva. Pearl considera que podría conocer algunas cosas, pero no está segura de si las debería compartir. ¿Qué debería hacer?

R: Pearl debería recordar a sus compañeros que no debe romper ningún acuerdo de confidencialidad firmado previamente con su antiguo empleador. Si sus compañeros continúan haciéndole preguntas, debería tratar el asunto con su supervisor o con el Departamento Legal o de RH local. Igual que es una violación de nuestro Código que Pearl incumplir un acuerdo de confidencialidad con su antiguo empleador, también lo es si sus compañeros de Dole le piden conscientemente que rompa un acuerdo de confidencialidad.

Mantenimiento de un lugar de trabajo positivo y respetuoso

Dole reconoce que uno de sus activos más importantes es su personal. Creemos en ofrecer un entorno de trabajo positivo en el que las comunicaciones sean abiertas y respetuosas.

La filosofía y la práctica de Dole es ofrecer oportunidades de empleo sin importar la raza, el color, la religión, el sexo, el origen étnico o nacional, la edad, la discapacidad o cualquier otro factor prohibido por la ley aplicable o las políticas de Recursos Humanos. Las decisiones de contratación, promoción, compensación, terminación y otros aspectos de las relaciones laborales se deben basar en las cualidades relacionadas con el trabajo.

De acuerdo con su compromiso de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Dole tiene cero tolerancia con el acoso de cualquier tipo.

Dole mantiene varias políticas relacionadas con su compromiso para mantener un lugar de trabajo positivo y las responsabilidades de los empleados y otros en esa función. Además, otorgamos un gran valor a la integridad de las personas y esperamos que todos sean respetuosos, honestos y sinceros en todas sus transacciones. Los favoritismos y otras formas de conflictos de intereses no son aceptables.

Los empleados deben ponerse en contacto con los representantes locales de Recursos Humanos para obtener más información en relación con estas políticas y su aplicación.

Mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable

Dole se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluye ofrecer los equipos de protección adecuados, así como

seguir las prácticas de fabricación más recomendables y adoptar las medidas adecuadas de seguridad y salubridad. Mediante el cumplimiento de las leyes y las reglamentaciones de salud y seguridad medioambiental y ocupacional aplicables, cada uno de nosotros cumplimos nuestro papel decisivo en la garantía de un lugar de trabajo seguro.

Todos debemos contribuir para mantener el compromiso de nuestra Empresa con un lugar de trabajo seguro y saludable. Esto significa que debemos:

- Respetar las leyes y los procedimientos de seguridad.
- Observar los carteles relacionados con la seguridad.
- Utilizar el equipo de seguridad recomendado siempre que se requiera.

Todos debemos trabajar de manera conjunta para evitar condiciones de trabajo peligrosas o inseguras. Si es testigo de o si llega a su conocimiento cualquier condición peligrosa o comportamiento inseguro, debería seguir inmediatamente los procedimientos recomendados de seguridad y notificación para reducir el riesgo de lesiones para usted y para sus compañeros.

El alcohol y las drogas ilegales no tienen lugar en un entorno de trabajo seguro. La intoxicación por cualquiera de ellos puede afectar negativamente a su rendimiento laboral y causar graves peligros de seguridad. También debe ser consciente de los posibles efectos de los medicamentos. No puede poseer, distribuir, vender, usar o estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales mientras está dentro de las instalaciones de Dole. Se pueden hacer raras excepciones para el consumo limitado de alcohol en los eventos patrocinados por la Empresa, como las fiestas por vacaciones.

Para garantizar aún más un entorno de trabajo seguro, los actos o las amenazas de violencia no serán tolerados. Cualquier comportamiento amenazador, incluso si se produce como una broma aparentemente, se debe notificar inmediatamente. Si es necesario, póngase en contacto con el personal de seguridad adecuado para que se ocupe de la situación. A menos que la función de su trabajo lo requiera específicamente, no se permiten nunca las armas en las instalaciones de Dole.

P: Claudio ha trabajado en una de las plantas de producción de Dole durante muchos años. Mientras está en su sala, se da cuenta de que sus compañeros no están siguiendo las prácticas de fabricación más recomendables y se los comunica. ¿Ha hecho lo correcto Claudio?

R: Sí. Incluso si Claudio no es supervisor, tiene una responsabilidad compartida con los otros empleados de trabajar juntos para mantener nuestro Código y nuestras políticas de la Empresa. Si no se siguen las prácticas más recomendables de fabricación, podría disminuir la calidad del producto para nuestros clientes y se podrían producir problemas de seguridad para nuestros compañeros. Claudio también debería comunicar lo que ha visto a su supervisor de producción y, si fuese necesario, notificar el problema a cualquiera de los contactos de la lista de la última página del Código.

Cumplimiento con las leyes contra el trabajo de menores, la esclavitud y el tráfico de seres humanos

Dole espera de sus empleados, asesores, contratistas y proveedores que cumplan con todas las leyes y reglamentaciones que prohíben el trabajo infantil, la esclavitud o el tráfico humano en los países donde ellos o nosotros operamos. En concreto, Dole se compromete a erradicar el potencial de esclavitud y tráfico humano en su cadena de suministro y espera que todos sus proveedores cumplan el *Manual del proveedor* de Dole. Nuestro Código prohíbe a Dole hacer negocios con cualquier individuo o empresa que estén implicados en circunstancias de trabajo infantil, esclavitud o tráfico humano.

Protección de la privacidad de los empleados

En conexión con nuestro empleo en Dole, a menudo se nos pide que proporcionemos información confidencial sobre nosotros a nuestra Empresa. Dole se compromete a proteger esta información, que podría incluir:

- El historial laboral
- Los números de identificación emitidos por el gobierno
- La fecha de nacimiento
- La información de contacto, incluidos los números de teléfono y las direcciones particulares
- El estado civil
- El historial médico

Si tiene acceso a la información privada de un empleado debido a la naturaleza de su trabajo, debe prestar especial atención para proteger dicha información y utilizarla únicamente en la medida en que sea necesario para su trabajo.

Leyes sobre la salud, la seguridad y el medioambiente

La política de Dole es cumplir todas las leyes y reglamentaciones aplicables en todo momento allí donde operemos, adoptar todas las medidas posibles para fomentar la salud, la seguridad y la protección del medioambiente y progresar de forma continua hacia la consecución de los objetivos de Dole. Dole gestiona operaciones en todo el mundo que pertenecen a diferentes sectores económicos: agricultura, procesamiento de alimentos, fabricación, investigación, transporte (incluido el transporte por camión o barco y la gestión de las instalaciones portuarias), distribución y ventas. En todas estas operaciones, el objetivo de Dole es impedir que ocurran efectos adversos sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente. Nuestro objetivo es ofrecer niveles comparables de salud, seguridad y protección medioambiental para todos aquellos que contribuyen a producir nuestros productos en todas las comunidades donde operamos. Dole se esfuerza por desarrollar y utilizar los enfoques más adecuados y efectivos, de acuerdo con las condiciones locales, para realizar un progreso importante para la consecución de nuestros objetivos. En estos esfuerzos, seguimos las directrices de la investigación y los conocimientos científicos, los principios del análisis de riesgos, los intereses del público, la comunidad y los trabajadores, así como las políticas y los estándares de las reglamentaciones de EE.UU., la Unión Europea y las organizaciones internacionales, como la Organización Mundial para la Salud.

En las operaciones agrícolas de Dole, utilizamos prácticas agrícolas sostenibles y métodos integrados de gestión de plagas que emplean enfoques biológicos y agrícolas para controlar las plagas y las enfermedades de las plantas en la medida de lo posible. Usamos productos para la protección de los campos sólo cuando y donde es necesario y siempre con la atención adecuada y de acuerdo con las leyes aplicables. Dole no utiliza ningún producto prohibido por motivos de riesgo inaceptable para la salud o el medio ambiente establecido por la Agencia para la Protección Medioambiental de EE.UU. o de la Unión Europea. Para obtener más información, consulte la *Política de protección de los cultivos* de Dole.

Dole se compromete con la calidad, la seguridad y la prevención de la polución, y con la mejora continua de la protección medioambiental.

Cadena de suministro de productos

Dado que el producto se mueve por la cadena de suministro, debemos respetar las leyes y las reglamentaciones de cada país en relación con la producción, la exportación, la importación, la distribución, la compra o la venta de productos agrícolas, incluidas, en su caso, la Ley PACA (Ley sobre Productos Agrícolas Perecederos) y la Ley FSMA (Ley sobre la Modernización de la Seguridad Alimenticia) en EE.UU., así como las normas internacionales CODEX MRL y las Directivas y Reglamentaciones UE-27 sobre seguridad alimenticia.

Leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia

Dole es un fuerte competidor en el mercado, pero se compromete a hacerlo de forma justa, honesta, ética y legal. Se espera de los empleados y los directores que lleven a cabo sus actividades en nombre de Dole de forma consistente con las leyes aplicables para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia. Las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia tienen como fin fomentar y proteger la competencia libre y leal. Estas leyes existen en EE.UU. y en otros países donde Dole realiza negocios y son aplicables a las relaciones de Dole con los competidores, clientes y proveedores. En general, las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia prohíben las prácticas que incluyen:

(1) Acuerdos o disposiciones entre competidores que eliminen o restrinjan su competencia entre sí, como la fijación de precios, las licitaciones fraudulentas, las asignaciones de clientes o territorios o los acuerdos para no hacer negocios con terceros;

(2) Otras prácticas, como las transacciones exclusivas, la discriminación de precios, la “vinculación” (condicionar la venta de un producto a la compra o a la venta de otro producto) o el mantenimiento del precio de venta (condicionando la venta de un producto al acuerdo de un comprador para obtener un precio mínimo a la venta), en circunstancias donde estas prácticas tengan un impacto poco razonable sobre la competencia; y

(3) Despreciar o falsear los productos de la competencia y robar secretos comerciales.

Las violaciones de las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia, o incluso la acusación de violación de dichas leyes, pueden causar un enorme daño en la reputación de Dole y el resultado puede ser un gasto de grandes sumas de dinero en multas y costes de litigios. Además, algunos países, como EE.UU., dan sentencia de cárcel a los individuos que violan algunas de sus leyes

para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia. Para evitar actividades que pudiesen elevar interferencias de una violación o resultar en una acusación de violación de las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia, se aplican las siguientes políticas:

(1) Ningún empleado o director firmará entendimiento, acuerdo, plan o programa alguno que el empleado tenga razones para creer, o haya sido avisado por el consejo de Dole, que es ilegal bajo cualquiera de las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia;

(2) Ningún empleado o director intercambiará o comentará con ningún competidor información relacionada con los precios o las políticas de precios, los volúmenes, los costes, las políticas de distribución, la selección o las clasificaciones de los proveedores o los clientes, las políticas de crédito o cualquier otra información similar de la competencia;

(3) A menos que lo apruebe de antemano el Consejo General de Dole conforme a una excepción estatutoria específica, ningún empleado o director participará conscientemente en ninguna reunión formal o informal con terceros en la que los acuerdos o los entendimientos del tipo descrito en el párrafo (1) se firmen o en la que la información del tipo descrito en el párrafo (2) se intercambie o comente; y

(4) Los empleados y los directores dejarán claro a todos los proveedores que Dole espera de ellos que compitan de forma justa y enérgica por el negocio de Dole y Dole seleccionará a sus proveedores estrictamente por sus méritos.

Recopilación de información de la competencia de forma ética y legal

Mantener actualizada la información sobre nuestros competidores y el mercado nos ayuda a competir de forma efectiva. Sin embargo, sólo debemos recopilar información sobre la competencia de forma que sea ética y legal. Con este fin, nunca debemos obtener información sobre nuestros competidores utilizando:

- El robo
- El engaño
- La distorsión
- Cualquier otra conducta deshonesta

Es especialmente importante no pedir nunca a nuestros empleados que rompan un acuerdo de confidencialidad con sus empleadores anteriores ni tampoco debemos tratar de obtener información confidencial competitivamente no pública directamente de un competidor.

Participación en Asociaciones Comerciales

Si bien, en general, evitamos interactuar con los competidores, es posible que haya instancias en que algún tipo de contacto sea aceptable. Las asociaciones comerciales son un ejemplo. Estas asociaciones ofrecen excelentes oportunidades para interconectar y desarrollar más nuestro negocio. Sin embargo, estos eventos también podrían plantear retos. Cuando asista a reuniones de asociaciones comerciales, debería tener cuidado para evitar incluso la apariencia de prácticas comerciales ilegales. Sea extremadamente precavido cuando interactúe con los competidores en estos eventos. Tiene que detener la conversación inmediatamente si un competidor intenta comentar cualquiera de los siguientes temas:

- Precios
- Descuentos
- Volumen/Capacidad
- Boicots
- Términos y condiciones de venta
- Especificaciones de productos
- Cualquier otro tema que sugiera cooperación o coordinación con un competidor o que se haya designado a información competitivamente confidencial y no pública.

Si es necesario, abandone la reunión. Después, notifique el incidente de la forma necesaria.

P: Dominick está almorzando con su amigo Joe, que trabaja para un competidor de Dole. En el almuerzo, Joe insinúa que si Dominick pudiese hacer que Dole cobrara más por un cierto producto, él se aseguraría de que su empresa cobrara el mismo precio por un producto similar. ¿Cómo debería responder Dominick?

R: Dominick debería decir a su amigo que ésta no es una conversación comercial adecuada, abandonaría el lugar y lo comunicaría inmediatamente a su supervisor o a su Departamento legal local. La fijación de precios viola las leyes para la prevención de las prácticas restrictivas de la competencia y puede acarrear graves consecuencias para los individuos implicados y para la Empresa. Por lo tanto, se debe evitar cualquier conversación de este tipo.

Leyes sobre el embargo y leyes antiterrorismo

La legislación norteamericana prohíbe ciertas transacciones (y la facilitación de las mismas) con países, entidades (incluidos los bancos, pero sin limitarse a ellos) y personas determinados por EE.UU. como patrocinadores del terrorismo y otras violaciones de los derechos humanos. Dole no se implicará en ninguna transacción prohibida. Dole debe ponerse en contacto con su Departamento Legal Corporativo antes de firmar una transacción, o de facilitar una transacción, que podría estar prohibida bajo dichas leyes norteamericanas o que requiera la aprobación previa de un organismo del gobierno norteamericano.

La legislación norteamericana también prohíbe una gran variedad de acciones que se podrían considerar de apoyo a organizaciones designadas como terroristas por los EE.UU. Cualquier persona o entidad implicada en dichas acciones se podría considerar una organización terrorista y, por tanto, queda prohibido para Dole realizar transacciones con dicha persona o entidad. Como mínimo, proporcionar cualquier cantidad de dinero o bienes y servicios a una organización terrorista es ilegal y está estrictamente prohibido. Este Código prohíbe cualquiera de dichas acciones o transacciones por parte de Dole y de sus empleados y directores.

Para obtener más información, consulte el *manual sobre Conducta comercial en países extranjeros* de Dole.

Q: Nanda recibe un pedido importante de un cliente de Honduras. Antes de finalizar el pedido, el cliente comenta a Nanda que su intención es distribuir algunos de los productos de Dole a uno de sus contactos en Irán (un país sujeto a sanciones por la Oficina de control de activos extranjeros del Departamento del Tesoro de EE.UU.). Nanda no piensa más allá sobre ese tema e imagina que los clientes pueden hacer lo que deseen con los productos que compren a Dole. ¿Está Nanda en lo correcto?

A: No. El cliente de Nanda está intentando evitar las reglamentaciones de exportación enviando mercancías a través de su país hasta una ubicación prohibida o restringida sin licencia aplicable del Gobierno norteamericano. Esto es lo que se conoce como “reexportación” o transferencia de productos exportados desde el receptor original a otro cliente. Dado que Nanda conoce las intenciones del cliente, no puede finalizar la transacción. En su lugar, Nanda debe trabajar para impedir o corregir la transacción y debería comentar este asunto con su supervisor y, si fuese necesario, comunicar el problema a cualquiera de los contactos de la lista de la última página del Código.

Antiboicot

Dole no se implicará directa o indirectamente en ninguna actividad que pudiese producir el efecto de promocionar un boicot o una práctica comercial restrictiva fomentada por un país extranjero contra clientes o proveedores ubicados en un país que mantenga relaciones amistosas con EE.UU. o contra una persona, una empresa o una corporación norteamericanas. Dado que la legislación de EE.UU. requiere que cualquier solicitud de participar en dicha actividad se comunique inmediatamente al Gobierno de EE.UU., se debe seguir el consejo del Departamento legal corporativo inmediatamente y antes de realizar acción alguna a la recepción de dicha solicitud.

Pagos u obsequios a funcionarios o empleados gubernamentales

Ningún empleado ni director entregará, ofrecerá ni prometerá, directa o indirectamente, ninguna forma de soborno, gratificación o coima a un funcionario o empleado del gobierno federal, estatal o local de EE.UU. ni a ningún funcionario o empleado de un gobierno que no sea el de EE.UU.

Ofrecer obsequios o proporcionar entretenimiento a los funcionarios y empleados gubernamentales está muy reglamentado y a menudo prohibido. Los castigos por violación de estas reglamentaciones son severos, tanto para las empresas como para los individuos. Por este motivo, ni los empleados ni los directores de Dole se deben implicar en ninguna forma de entrega de dichos obsequios a menos que el Departamento Corporativo Legal y la Gerencia de la división lo hayan aprobado para la unidad de negocio aplicable.

Ningún empleado ni director pagará, entregará ni ofrecerá, directa o indirectamente, dinero ni nada de valor a ningún funcionario, empleado o representante del gobierno, ni a ningún partido o candidato político para o en beneficio de ninguna oficina política, con el fin de obtener permisos u otras autorizaciones gubernamentales, o mantener o dirigir negocios.

Dole no tolera los sobornos, las comisiones ilícitas ni la facilitación de pagos

Ningún empleado ni director entregará, ofrecerá ni prometerá, directa o indirectamente, ninguna forma de soborno, gratificación o coima a ningún funcionario, empleado, vendedor, proveedor, candidato político o cualquier otro individuo, ya sea extranjero o de EE.UU. Independientemente de su ubicación, Dole ha adoptado una política de cero tolerancia para cualquier forma de soborno o coima. Los “sobornos” se producen cuando se entrega cualquier cosa de valor, ya seamos los receptores o los que entregan, con la intención de influir en una acción o decisión comercial. Una “coima”, por otro lado, es un pago a

cambio de una compensación por facilitar un acuerdo comercial. Ambos están prohibidos.

Recuerde que, en algunos países, como China, el término “funcionario” incluye a los empleados de las empresas propiedad del estado. No podemos realizar, prometer, ofrecer ni autorizar ningún pago inadecuado a un funcionario si el propósito o la intención es obtener una ventaja comercial. El término “pagos inadecuados” incluye cualquier cantidad de dinero o cualquier objeto de valor, así como cualquier otro incentivo ilegal o inadecuado.

En algunos países, las gratificaciones menores no publicadas o “la facilitación de pagos” usados para acelerar los procedimientos rutinarios gubernamentales son tradicionales. De hecho, incluso pueden ser legales en algunos países. Sin embargo, Dole no permite este tipo de pagos, ya que son ilegales de acuerdo con la Ley antisoborno del Reino Unido. Si, en alguna ocasión, tiene que hacer frente a una situación de este tipo y tiene alguna pregunta sobre cómo proceder, póngase en contacto con el Departamento legal corporativo *antes* de realizar ninguna acción.

Leyes anticorrupción

Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes anticorrupción, incluida la FCPA (Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de EE.UU.) y la Ley Británica sobre Soborno, que se aplican a las operaciones de Dole en todo el mundo. Los castigos por violación de estas leyes son severos, tanto para las empresas como para los individuos.

Recuerde, las leyes anticorrupción son complejas, y las consecuencias por la violación de dichas leyes son severas. Si tiene alguna duda acerca de si la acción que está contemplando realizar es o no ilegal, consulte con el Departamento Legal Corporativo de Dole antes de continuar. Para obtener más información, consulte el *Manual de cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras* de Dole.

Q: Irina es la encargada de un esfuerzo de expansión regional en África y está pensando en construir rápidamente unas nuevas instalaciones. Un funcionario local le dice que puede acelerar el proceso del permiso por una “ayuda personal” de 5.000 dólares norteamericanos. Irina no encuentra un programa publicado de tarifas de procesamiento acelerado para esta región. ¿Debería Irina realizar el pago para acelerar el proceso?

A: No. Irina no debería realizar ningún pago en nombre de Dole. Los pagos a individuos fuera de cualquier programa publicado de tarifas permitidas pueden

ser, y a menudo son, considerados sobornos si son examinados por investigadores externos. Incluso la apariencia de soborno es una violación de nuestro Código. Irina debe esperar el tiempo normal para recibir estos permisos o pagar sólo una tarifa de procesamiento acelerado publicada.

Fraude

Cualquier forma de fraude está estrictamente prohibida para los empleados y directores de Dole. Esto incluye, sin limitación, cualquier fraude contra Dole, contra los empleados de Dole y contra las personas y las entidades con las que Dole realiza transacciones. Por lo tanto, el fraude tiene un significado más amplio que el desfalco de activos de Dole. Cualquier acusación de fraude para los empleados y directores de Dole será investigada por el Departamento de auditorías internas de Dole, con la implicación del Departamento legal de Dole si es necesario. Los empleados y directores de Dole acusados de haber cometido fraude estarán sujetos a acciones disciplinarias, que llegarán hasta la terminación del empleo o servicio como director, así como una posible acción judicial bajo la legislación civil y penal. Para obtener más información, consulte *Políticas y procedimientos contables de Dole* y *Procedimientos del Comité de auditoría de Dole para el tratamiento de la contabilidad y las reclamaciones y los asuntos de auditoría*.

Uso de los activos de Dole

Los activos de Dole son recursos valiosos que se deberían usar para fines comerciales. El robo, la falta de cuidado y el derroche tienen un impacto directo en los resultados financieros de Dole. Los individuos deberían cuidar y usar los activos de Dole de forma responsable y protegerlos contra el robo, el mal uso y la destrucción.

Los activos de Dole son para uso laboral en lugar de personal y se deberían emplear para las actividades de trabajo. Los activos de Dole incluyen el tiempo en el trabajo y el producto del trabajo de los empleados, así como los equipos y vehículos, los ordenadores y el software, la información y las marcas comerciales y registradas. Los activos de Dole también incluyen las tecnologías de la información y la comunicación, como el servicio de teléfono, el correo electrónico, el acceso a Internet y todos los datos alojados en los activos tecnológicos de Dole.

Se debería emplear un juicio considerable y cuidadoso con relación al uso, a la protección y a la conservación de los activos de Dole. Los activos de Dole en custodia de los empleados y directores se deben tratar con el debido cuidado y se deben devolver a petición de Dole. Los activos tecnológicos de Dole se deben usar de acuerdo con su Política de tecnología de la información.

Dole reconoce la necesidad del uso personal ocasional de ciertos activos de comunicación, como una llamada de teléfono personal o una comunicación por correo electrónico ocasionales. Sin embargo, el uso de los activos de comunicación para fines personales se debería limitar a las comunicaciones necesarias y no se deberían usar nunca para expresar contenido inadecuado para un entorno laboral, como contenido sexual, humor inadecuado, etc. El uso excesivo de los activos de comunicación o el uso no autorizado o excesivo de los activos no de comunicación para fines personales se considerará un mal uso de los activos de Dole y, por tanto, una violación de este Código. No se deberían usar nunca los activos de Dole para actividades comerciales externas o para actividades ilegales, poco éticas u otras actividades inadecuadas. Para obtener más información, consulte la *Política de tecnología de la información* de Dole.

Conflicto de intereses

Se deberían evitar las situaciones comerciales y personales que pudiesen dar lugar a un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses podría existir cuando un empleado o un director se ve implicado en una actividad o tiene un interés personal que pudiese interferir con la objetividad de dicha persona a la hora de cumplir con sus deberes y responsabilidades en Dole. Las transacciones de Dole con otras entidades comerciales no se deben ver influidas por los intereses o las actividades personales de sus empleados o directores. Dichos conflictos podrían parecer favoritismos o podrían dañar la reputación de Dole y sus representantes. Dichas actividades incluyen mantener intereses financieros en un negocio que sea un proveedor, cliente, socio, subcontratista u otra persona o empresa que realice transacciones con Dole o un competidor de Dole o ser empleado por u ocupar un puesto de director con tal persona, empresa o competidor, excepto si se tiene un porcentaje inferior o igual al 5% de las acciones, pero sólo si dichas acciones se tienen para fines de inversión.

Los empleados y directores deben tratar con los proveedores, los clientes y cualquier otra persona que realice transacciones con Dole, de forma justa y sin preferencias basadas en consideraciones financieras personales. No debería aceptar ninguna oportunidad comercial potencial en la que pudiese anticipar de forma razonable que Dole podría tener un interés o que se descubra a través del uso de la propiedad o la información de Dole o a través del puesto que ocupa en Dole.

No es necesario que exista un conflicto de intereses real para constituir una violación de este Código. Las actividades que crean la apariencia de un conflicto de intereses también se deben evitar para que no se reflejen de forma negativa en la reputación de Dole y de sus representantes. Incluso la apariencia de un acto inadecuado puede manchar nuestra reputación de empresa que realiza prácticas comerciales leales.

De acuerdo con ello, los empleados y directores deben notificar inmediatamente la existencia de cualquier situación que pudiese dar lugar a un conflicto de intereses,

utilizando el procedimiento de notificación descrito en este Código. Una vez notificado un posible conflicto de intereses, el Jefe de la división del empleado (o el Comité de auditoría en caso de que se trate de un director o ejecutivo) debe investigar a fondo el posible conflicto de intereses, determinar si la existencia de dicho interés o posición está en conflicto con este Código o si podría perjudicar a los intereses de Dole y determinar la disposición final de la situación (si se permitirá o se denegará dicha situación). Consulte la sección GERENCIA DE LA DIVISIÓN de este Código. Si se permite, se debe estructurar la situación para que sólo tenga transacciones y sea formalmente aprobada por escrito por la Gerencia de la división del empleado (o el Comité de auditoría si es un director o director ejecutivo). Toda investigación, determinación y disposición se debe documentar y guardar en los registros de la división operativa principal de Dole o corporativa (según sea el caso), así como en el registro del empleado o el director pertinentes. Si algún conflicto no se aprobase de esta forma, se consideraría una violación y se debería notificar de acuerdo con este Código.

Cualquier conflicto de intereses que continúe existiendo, haya sido previamente aprobado o no, se debe notificar y revisar anualmente.

Para obtener más información, consulte *Políticas y Procedimientos de Transacciones de Personas Vinculadas* de Dole y *Directrices para las relaciones de Dole con personas vinculadas en transacciones interesadas continuadas* del Comité de auditoría de Dole.

P: El cuñado de Rosa posee y dirige una finca de bananas que desea hacer negocios con Dole. Rosa cree que podría ser beneficioso para todos los implicados. Rosa remite a su cuñado a su jefe sin indicarle a este último su relación de parentesco con el mismo. ¿Es correcto?

R: No. Rosa está creando una situación potencial de conflicto de intereses al intentar facilitar una relación comercial entre Dole y un miembro de su familia. Rosa debe notificar su relación de parentesco a su jefe para recibir directrices sobre las medidas más adecuadas a tomar y notificar el potencial conflicto de intereses a la Gerencia de la división. Consulte la sección GERENCIA DE LA DIVISIÓN de este Código.

Obsequios y entretenimiento

Las acciones realizadas en nombre de Dole deberían estar libres de toda sugerencia de trato favorable buscado, recibido u ofrecido por o a los individuos o las organizaciones que realizan transacciones o desean realizar transacciones con Dole. Nuestras decisiones comerciales se basan en el mérito y en los objetivos de Dole. Ninguna decisión comercial se debería basar en los beneficios financieros personales u otros a

obtener (en el pasado, presente o futuro) por parte de los empelados o los directores de Dole. Por lo tanto, no permitimos que los empleados o directores busquen o acepten, u ofrezcan o concedan, ningún obsequio, pago, tarifa, préstamo, servicio o similar de o a persona, empresa, gobierno o entidad gubernamental algunos como condición o como resultado de realizar transacciones con Dole. Se aplica una norma especialmente estricta a los obsequios, los servicios o las consideraciones de cualquier clase por parte de los proveedores.

No se permite nunca ofrecer o aceptar un obsequio en efectivo o equivalente (p. ej., una propiedad, acciones u otras formas de instrumentos o intereses comercializables) de ninguna cantidad. Siempre que no se infrinjan las anteriores prohibiciones en relación con los individuos o las organizaciones que realizan o desean realizar transacciones con Dole:

(1) En algunas circunstancias, los obsequios podrían ser adecuados y, por tanto, nuestra política no descarta que los empleados o directores reciban obsequios o vales siempre que no sean frecuentes o excesivos en número.
(2) Los empleados y los directores pueden aceptar cortesías comunes (como comidas y entretenimiento en eventos deportivos, musicales y escénicos ocasionales), pero sólo dentro del alcance normalmente asociado a las prácticas comerciales aceptadas.
(3) La Gerencia de la división de un empleado (o el Comité de auditoría si es un director o un ejecutivo) puede determinar que el entretenimiento o el obsequio de un proveedor no es una condición ni un resultado de las transacciones con Dole documentando dicha determinación formalmente y por escrito y, por tanto, permitiendo dicho obsequio o entretenimiento siempre que el empleado no se beneficie del mismo de forma directamente financiera.
(4) Los pequeños gastos en obsequios y entretenimiento por parte de nuestros empleados y directores se pueden realizar si dichos gastos han sido debidamente autorizados por la Gerencia de la división del empleado (o por el Comité de auditoría en el caso de los directores o ejecutivos) y si se registran debidamente en los libros contables de la entidad pagadora. Consulte la sección GERENCIA DE LA DIVISIÓN de este Código. Además, no se permite ofrecer ningún obsequio, favor o entretenimiento a costa de Dole a menos que éstos cumplan todas las condiciones siguientes:
    a. No estar en contravención con la ley aplicable y las normas éticas generalmente aceptadas.
    b. Ser consistentes con las prácticas comerciales aceptadas.
    c. Ser de un valor lo suficientemente limitado y de forma que no se puedan considerar como sobornos o coimas.
(5) Los empleados y los directores de Dole tampoco pueden ofrecer obsequios superiores a un valor dado con sus propios fondos.

Sin embargo, ningún obsequio, favor o entretenimiento otorgados o recibidos será de tal carácter y circunstancia que su revelación pública pudiese poner a Dole o al personal de Dole en una situación embarazosa.

Los obsequios en efectivo y equivalentes quedan estrictamente prohibidos, así como los pagos de cualquier clase, a cualquier funcionario o empleado gubernamental, excepto si las políticas de Dole sobre contribuciones políticas o el *Manual de cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras* de Dole lo permiten.
Con respecto a los obsequios a, y el entretenimiento de, funcionarios o empleados gubernamentales, consulte las secciones PAGOS U OBSEQUIOS A FUNCIONARIOS O EMPLEADOS GUBERNAMENTALES y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS de este Código.

Contribuciones políticas

Las contribuciones políticas están estrictamente regladas. Por lo tanto, no se otorgan contribuciones políticas por parte de Dole ni en su nombre a menos que dichas contribuciones hayan sido aprobadas primero por el Departamento Legal Corporativo y la Gerencia de la división de la unidad de negocio aplicable. Esto se aplica a las contribuciones que no son en efectivo (por ejemplo, permitir a un candidato que use las instalaciones o los recursos de Dole) así como a las que son en efectivo. Los individuos son libres de participar en el proceso político, pero no pueden hacerlo de forma que interfiera con las responsabilidades de dicha persona para con Dole, cree la impresión de que dicha persona está hablando o actuando en nombre de Dole o implique que Dole ha aprobado las actividades de dicha persona.

P: Jorge ha recibido una solicitud del Ministerio de Agricultura local para una contribución por parte de la Empresa a su próxima campaña de reelección. ¿Qué debería hacer?

R: Jorge debería explicar al Ministerio de Agricultura que todas las contribuciones políticas deben ser aprobadas por la Gerencia de la división y el Departamento legal corporativo y que enviará la solicitud y hará saber al Ministerio si ha sido aprobada o no.

Transacciones bursátiles basadas en información privilegiada

La legislación federal norteamericana sobre títulos y valores prohíbe el abuso de información privilegiada, por ejemplo, comprar o vender valores de una empresa en el momento en que una persona tiene “información material no pública” sobre la empresa o el mercado para los valores de la empresa. La “información no pública material” es

información que un inversor razonable consideraría importante a la hora de tomar una decisión de inversión para comprar, mantener o vender acciones o valores de una empresa. Entre los ejemplos específicos de información no pública material se incluyen las ganancias trimestrales o anuales o los pagos de dividendos, las adquisiciones o las ventas importantes, las ofertas públicas propuestas o las divisiones de acciones y los cambios de gerencia. La información relativa a nuevos productos importantes, planes de expansión o litigios o procesos regulatorios importantes también se podrían considerar información no pública material.

Ningún empleado, director y tercero debe comerciar o recomendar la compra o la venta de ningún valor de cualquier corporación de la que hayan obtenido información no pública material como resultado de su trabajo en Dole.

En Dole, los empleados y directores sólo deberían comentar la información no pública material cuando sea absolutamente necesario para el cumplimiento de sus responsabilidades. Además, la información no pública material sobre Dole no se debería transmitir a otros.

Si los empleados o directores no están seguros sobre las limitaciones de la compra o la venta de los valores de cualquier empresa con la que el empleado o el director esté familiarizado en virtud de su relación con Dole, dicho empleado o director debería consultar con el Consejo General de Dole. Para obtener más información, consulte la *Política sobre abuso de información privilegiada* de Dole.

P: A Vera le gustaría ayudar a su padre con su poco fructífera cartera de valores. Vera trabaja para Dole y posee información confidencial sobre la campaña de un nuevo producto que se lanza en conexión con otra empresa que posiblemente hará subir el precio de los valores de esa empresa. ¿Puede revelarle esta información?

R: No. Si bien Vera puede tener buenas intenciones, estaría cometiendo “tráfico de información privilegiada” que es una violación de nuestro Código y de las políticas de Dole. Además, si el padre de Vera actúa después de conocer esta información, ambos podrían ser responsables de violación de las leyes contra el abuso de información privilegiada. Vera deber mantener esta información en secreto.

Exenciones de nuestro Código

Si la Empresa realiza una enmienda en, o concede cualquier exención, incluida una exención implícita, de una disposición del Código de conducta aplicable al

director ejecutivo, al director financiero o el director de contabilidad de la Empresa que requiera la revelación bajo las normas aplicables, la Empresa tendrá que revelar la enmienda o la exención y los motivos en el sitio Web de la Empresa *www.Dole.com* en un plazo de cuatro días laborables a partir de la fecha de la enmienda o la exención.

Gerencia de la división

Divisiones/Regiones operativas principales	Jefe de las Divisiones operativas principales	Jefe financiero de las Divisiones operativas principales	Director de RH de las Divisiones operativas principales	Director jurídico de las Divisiones operativas principales
Corporativas	Michael Carter	Yoon Hugh	Charlene Mims	Genevieve Kelly
Norteamérica – Fruta fresca	Michael Cavallero	Jay Esban	Charlene Mims	Genevieve Kelly
Norteamérica – Verduras frescas	Ray De Riggi	Howard Roeder	Kent Hansen	Genevieve Kelly
Norteamérica – Hawái	Dan Nellis	Gail Mun	Janis Wong	Genevieve Kelly
Latinoamérica – Fruta fresca	Renato Acuña	David Sesin	Patricia Bresciani	Genevieve Kelly
Chile y Argentina – Fruta fresca	Juan Pablo Vicuña	Andres Luna	Patricia Bresciani	Genevieve Kelly
Europa y África – Fruta fresca	Johan Lindén	Philippe Gavalda	Marco Bröning	Genevieve Kelly

Los conflictos de intereses relacionados con la Gerencia de las divisiones operativas principales indicadas arriba se deberían comunicar a la Gerencia corporativa y ser revisados por la misma. Los directores y ejecutivos deben notificar sus propios conflictos de intereses al Comité de Auditoría.

Deber compartido de impedir, corregir y, si es necesario, notificar las sospechas de violaciones del Código

El compromiso de Dole con las prácticas comerciales sanas y las altas normas éticas significa que cada uno de nosotros debe actuar de acuerdo con estos principios todos los días y que compartimos la responsabilidad de impedir, corregir y, si es necesario, notificar las sospechas de violaciones del Código. Esto nos permite identificar y solucionar rápidamente las inquietudes antes de que se conviertan en grandes problemas. Si es necesario, Dole ofrece varias formas para notificar una sospecha de violación del Código. Independientemente del método, la decisión de un empleado de notificar una sospecha de violación del Código está protegida por la política de Dole de cero tolerancia frente a cualquier tipo de represalia.

Línea directa de Internet de Dole

Puede notificar cualquier sospecha de violación del Código en *www.DoleIntegrity.com*.

Línea directa de teléfono de Dole

Puede notificar cualquier sospecha de violación del Código llamando a la línea directa +1.888.236.7527 de Dole si está en EE.UU. (si llama desde una ubicación internacional, puede hacerlo a cobro revertido al +1.503.748.0531). Dispone de traductores.

Notificación directa

Si tiene alguna pregunta acerca de este Código o si desea notificar una sospecha de violación del Código, también puede ponerse en contacto con cualquiera de los siguientes, en persona, por teléfono, por correo electrónico o por escrito:

1. Su supervisor u otro empleado supervisor;
2. Un representante de Recursos Humanos u otro representante de las relaciones con los empleados;
3. Un abogado del Departamento Legal de Dole; o
4. Un miembro del Departamento Interno de Auditorías de Dole.