Código de Conducta

Dole Food Company, Inc.

Nuestros valores fundamentales

INTEGRIDAD

Cumplimos con los estándares éticos y las conductas empresariales más elevadas en forma abierta y honesta dentro del espíritu y la letra de la ley.

CALIDAD

La máxima prioridad de Dole es nuestra misión de proveer excelentes frutas y verduras de la mejor calidad y convertirnos en una industria de producción agrícola líder en la educación y la investigación sobre nutrición.

VALOR

Nos esforzamos por proporcionar más valor a nuestro accionista y clientes de todo el mundo.

LEALTAD

Dole valora las relaciones leales con sus grupos de interés; nuestro accionista, clientes, empleados, proveedores, socios empresariales y países anfitriones en todo el mundo.

COMPROMISO

Durante más de 150 años, hemos asumido el compromiso de satisfacer las expectativas de nuestros clientes en áreas críticas como control de calidad, seguridad alimentaria, trazabilidad, responsabilidad con el medio ambiente y responsabilidad social.

RESPETO

Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo y una base de proveedores positivos y diversos que promueva el diálogo abierto y reconozcan la importancia de las diferencias individuales y culturales.

RESULTADOS

Dole impulsa una cultura orientada a los resultados basada en nuestros valores.

Carta de nuestro Presidente, David H. Murdock

Código de Conducta de Dole Food Company, Inc. y de sus Subsidiarias Consolidadas ("Dole")

Para los integrantes del Directorio, empleados, consultores y proveedores de Dole

El éxito y la reputación de Dole y la marca DOLE® se basan en nuestro total compromiso con nuestros valores esenciales y con la calidad superior de nuestros productos, personal, relaciones y prácticas empresariales. Al cumplir con este compromiso todos los días, continuamos desarrollando la marca DOLE y el valor de nuestra compañía. Los invito a que cada uno de ustedes trabaje en conjunto para desarrollar y expandir nuestra calidad superior en todo lo que hacemos.

Como compañía, hace mucho que disfrutamos de una codiciada reputación por nuestra conducta ética en nuestras transacciones comerciales, por nuestro respeto por el medio ambiente y por nuestro gran reconocimiento hacia nuestro personal y por el trato justo y equitativo que le dispensamos. Nos regimos por las leyes y las regulaciones de cada país en el que operamos. Aplicamos nuestros vastos conocimientos y recursos excepcionales para actuar correctamente con nuestro accionista, clientes, empleados, consultores, proveedores y países anfitriones. Esta filosofía es parte integral de la cultura de Dole y orienta sus iniciativas.

A medida que continuamos incrementando nuestras operaciones en todo el mundo y continuamos en un camino innovador para mejorar la reputación de Dole en el mundo, es esencial que nos mantengamos familiarizados con este Código de Conducta (el "Código), así como con otras políticas de Dole para garantizar su implementación total e íntegra. Estas políticas están diseñadas para proteger los activos de Dole y para evitar cualquier conducta que pueda perjudicar o disminuir el valor de Dole.

Dole exige el cumplimiento continuo con el Código y con las otras políticas de Dole en todo el mundo y exige la Revisión anual descrita en el Código. Para ello, continuamos actualizando el Código, inclusive su disponibilidad en múltiples idiomas y en Internet.

Muchas gracias por su compromiso y dedicación hacia Dole y su éxito continuo.

David H. Murdock, Presidente de la Junta Directiva y Director Ejecutivo
Dole Food Company, Inc.

Índice *Página*

Antecedentes 1

Alcance y objetivo de nuestro Código 1

Responsabilidades que compartimos de acuerdo con el Código 1

Cumplimiento de la política 2

Comunicación del Código y Confirmación 2

Comunicaciones públicas sobre Dole 3

Nuestro compromiso con las comunidades globales 4

Aplicabilidad del Código a las relaciones empresariales de Dole 4

Cumplimiento de las leyes 4

Exactitud e integridad de libros, registros y divulgaciones públicas de información 5

Gestión de registros 6

Información Confidencial 7

Mantener un lugar de trabajo positivo y respetuoso 8

Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable 8

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

Proteger la privacidad de los empleados 10

Leyes de salud, seguridad y medio ambiente 10

Índica (Continuación) ..... Página

Cadena de suministro de productos 11

Leyes Antimonopolio/de Competencia 11

Recabar información competitiva en forma ética y legal.....13

Participación en Asociaciones Comerciales 13

Leyes de embargo y leyes antiterroristas 14

Antiboicot 15

Pagos o Regalos a Funcionarios o Empleados del Gobierno.....15

Los sobornos, las comisiones ilícitas y los pagos de facilitación están prohibidos en Dole 16

Leyes Anticorrupción.....16

Fraude 17

Uso de los activos de Dole.....18

Conflictos de intereses.....18

Regalos e invitaciones a entretenimientos 20

Contribuciones políticas 21

Transacciones bursátiles basadas en información privilegiada 22

Exenciones de nuestro código 23

Alta Gerencia Divisional 24

Obligación compartida de evitar, corregir y, si fuera necesario, denunciar posibles violaciones del Código 24

Antecedentes

Fecha de entrada en vigencia: 1 de noviembre de 2013. Reemplaza a todas las versiones anteriores.

Rige para: Dole Food Company, Inc. y todas sus subsidiarias consolidadas. Utilizamos los términos "Dole" o "Compañía" para referirnos a Dole Food Company, Inc. y a sus subsidiarias consolidadas.

Política aprobada por: La Junta Directiva de Dole Food Company, Inc.

Alcance y objetivo de nuestro Código

Dole siempre ha intentado por todos los medios adherir a los estándares éticos más elevados en sus operaciones de todo el mundo y se ha ganado un prestigio mundial por realizar negocios con integridad. Continuamente debemos concentrarnos en nuestro compromiso con las prácticas empresariales correctas tanto en las transacciones externas de Dole como internamente.

Este compromiso implica cumplir tanto con la letra como con el espíritu de la ley. Asimismo, implica tratar a los clientes, proveedores, competidores y compañeros de trabajo y directores de Dole de manera justa, abierta, franca y respetuosa.

El Código de Conducta de Dole (el "Código") es una declaración de principios para realizar negocios en forma legal y ética. Cada uno de nosotros—los empleados, integrantes de la Junta Directiva y consultores y proveedores claves y proveedores críticos de Dole—debemos leer el Código detenidamente y cumplir con sus principios cuando llevamos a cabo negocios de Dole. El compromiso de Dole con la conducta ética es de primordial importancia en todo lo que hacemos. Nos regimos por estos estándares elevados debido al compromiso profundo que tenemos hacia nuestras partes interesadas: nuestro accionista, clientes, empleados, proveedores, socios comerciales y países anfitriones de todo el mundo.

De vez en cuando, se adoptarán otras políticas de Dole para contribuir a la implementación y al cumplimiento de los principios del Código. Estas políticas también se deben cumplir.

Este documento no es un contrato laboral entre Dole y ninguno de sus empleados, directores, consultores o proveedores y no modifica la relación laboral actual ni ninguna otra relación entre Dole y las partes mencionadas.

Responsabilidades que compartimos de acuerdo con el Código

En Dole trabajamos juntos para cumplir con nuestro Código y compartimos la obligación de evitar, corregir y, si fuera necesario, informar toda supuesta violación del Código. Esto nos permite encargarnos de todas las inquietudes inmediatamente, antes de que se tornen problemas de gran magnitud.
Si bien todos debemos cumplir con los principios de nuestro Código, nuestros gerentes y supervisores tienen responsabilidades adicionales. Como gerente o supervisor, debe:

- Liderar con el ejemplo
- Garantizar que nuestro Código se difunda en forma adecuada entre todos sus subordinados
- Garantizar que los empleados de su departamento reciban periódicamente capacitación sobre el Código y las políticas relacionadas con sus trabajos
- Esperar y exigir conductas éticas en todo momento

Cumplimiento de la política

Los empleados y los integrantes de nuestro Directorio, así como los consultores y proveedores deben cumplir con todos los aspectos de este Código y con todas las otras políticas de Dole. Cualquier violación del Código por parte de un empleado o director puede dar lugar a una medida disciplinaria, hasta el despido o la finalización de la prestación del servicio como director, según corresponda. Toda violación del Código por parte de consultores o proveedores puede dar lugar a la finalización de esas relaciones. Aquellas políticas que están disponibles al público están en www.Dole.com. Los empleados pueden solicitar las políticas internas al Departamento de Recursos Humanos.

Comunicación del Código y Confirmación

Antes de comenzar a trabajar en la Compañía, el Departamento de Recursos Humanos o el departamento de la división designado tienen la responsabilidad de garantizar que todos los empleados nuevos (ya sean permanentes, estacionales o temporales) de Dole reciban este Código en el momento de la contratación y que éstos entreguen el Formulario de certificación del Código de Conducta completo y firmado. Antes de contratar al empleado, el representante de Recursos Humanos debe informar todos los conflictos de intereses posibles identificados en el Formulario de confirmación del Código de Conducta y la Alta gerencia divisional debe aprobarlos para la unidad de negocios que corresponda.

Antes de nombrar a integrantes nuevos de la Junta Directiva, el Director Legal o el subsecretario designado de Dole Food Company, Inc. tiene la responsabilidad de

garantizar que los directores nuevos reciban este Código y que entreguen el Formulario de Certificación del Código de Conducta completo y firmado. Antes de llevar a cabo el nombramiento, todos los conflictos de intereses posibles identificados en el Formulario de Certificación del Código de conducta deben estar revisados y aprobados por el Director Legal de Dole.

Este Código también se distribuirá a los consultores cuyos servicios sean contratados por Dole por un período igual o mayor a los seis meses y éstos deberán firmar un Formulario de Certificación. Lo mismo corresponde a los proveedores claves o proveedores críticos de Dole. Si bien los empleados de Dole que tengan autoridad para contratar proveedores tienen la responsabilidad de garantizar que éstos comprendan el Código, también deben asegurarse de que los proveedores críticos y algunos proveedores claves completen la Revisión anual del Código de Conducta cuando se lo soliciten.

Todos los años, Dole exigirá que todos sus directores, empleados designados y consultores, proveedores críticos y ciertos proveedores claves completen la Revisión Anual.

Comunicaciones públicas sobre Dole

La política de la Compañía prohíbe que los directores, directivos o empleados revelen información confidencial sobre la Compañía, a menos que la divulgación de esa información esté autorizada o sea una exigencia legal. (Vea las *Directrices para las divulgaciones de información y comunicaciones públicas a la comunidad de inversionistas* de Dole.) Esta política es importante no sólo para preservar las confidencias de la Compañía, sino también para cumplir con las leyes federales sobre títulos y valores de los EE.UU. establecidas para evitar las "transacciones bursátiles basadas en información privilegiada". Si bien las notas garantizadas no están registradas en la Comisión de Valores y Bolsa (SEC, por sus siglas en inglés), estas se comercializan en el mercado del “portal” y no se deben realizar transacciones con base en “información privilegiada”.

Como protección contra la revelación de información material no pública a la Comunidad inversionista (definida como los profesionales del mercado [analistas, corredores, inversores institucionales, asesores de inversiones, administradores de inversiones institucionales y compañías de inversión] que muy probablemente realizarían transacciones bursátiles basadas en información material, no pública), nuestra política designa a ciertos empleados como "Voceros" de la Compañía: el Director Ejecutivo, el Director de Operaciones, el Director Financiero, el Director Legal, el Tesorero y el director de comunicaciones corporativas designado. Los Voceros son los únicos individuos autorizados para revelar información sobre la Compañía a la Comunidad de inversionistas. Todas las personas que no sean Voceros deben transferir cualquier consulta de la Comunidad de inversionistas sobre la Compañía a un Vocero.

Nuestra política se aplica a las comunicaciones en todo tipo de medios, inclusive la prensa (tales como periódicos, revistas y publicaciones), televisión, radio, medios sociales y todos los medios electrónicos (tales como sitios Web, blogs, boletines de noticias, discos compactos, grabaciones en cintas, etc.). Para obtener más información, consulte la *Política sobre comunicaciones con los medios de comunicación* y las *Directrices para las divulgaciones de información y comunicaciones públicas a la comunidad de inversionistas*, ambas de Dole.

Nuestro compromiso con las comunidades globales

Dole cree que la promoción del crecimiento económico y del comercio internacional de una manera ética y equitativa produce un impacto positivo sobre nuestras relaciones globales. Como empresa global, Dole reconoce y acepta su responsabilidad con respecto a los intereses de los países en los que lleva a cabo actividades empresariales, manteniendo relaciones ajenas a la política y respetando las leyes y normas del país.

Dole debe prestar especial atención a las prioridades de desarrollo económico y social de cada país, inclusive al crecimiento industrial y regional, la calidad del medio ambiente, las actividades laborales y de capacitación y la transferencia y avance de la tecnología y la innovación.

Aplicabilidad del Código a las relaciones empresariales de Dole

El compromiso de Dole con la conducta ética se extiende a sus relaciones empresariales con clientes y proveedores así como con clientes y proveedores potenciales. Los empleados y directores deben hacer tratos justos con clientes y proveedores y deben actuar de manera tal que cree valor y permita entablar una relación basada en la confianza. Cualquier relación o transacción de un cliente o proveedor con Dole que viole cualquier aspecto de este Código debe informarse, al igual que si la violación proviene de la conducta de directores, empleados o consultores. Dole exige la distribución del Código a los consultores, proveedores críticos y proveedores claves y promueve la inclusión de estándares de cumplimiento del Código en los acuerdos celebrados con clientes y proveedores.

Cumplimiento de las leyes

Dole tiene la política de llevar a cabo sus actividades empresariales de acuerdo con todas las leyes aplicables. Dole espera que los empleados y directores apliquen su criterio y sentido común al cumplir con sus responsabilidades en nombre de Dole de acuerdo con la ley y que se abstengan de incurrir en conductas ilegales.

Especialmente, los empleados, inclusive el Presidente, el Director Ejecutivo, el Director de Operaciones, el Director Financiero, el Director Legal, el Director de Finanzas/Contaduría y los Directores deben cumplir y defender los siguientes principios:

a. la revelación de información completa, leal, exacta, oportuna y comprensible en los informes y documentos que posiblemente se le solicite a Dole sentir o presentar a la Comisión de Valores y Bolsa (la "SEC") de los Estados Unidos y otras comunicaciones públicas emitidas por Dole;
b. el cumplimiento con el espíritu y la letra de todas las leyes, normas y normativas del gobierno aplicables;
c. el cumplimiento con el sistema de controles internos de Dole;
d. la denuncia interna inmediata de toda violación de este Código supuesta o real de acuerdo con las normas establecidas en este Código y
e. la comprensión de que el incumplimiento de este Código da lugar a medidas disciplinarias, inclusive el despido.

No se pretende que cada uno de los empleados conozca los detalles de todas las leyes aplicables y normas y normativas específicas que se pueden aplicar a ciertos tipos de trabajo o individuos que trabajan en áreas específicas. Aquellas personas que tengan alguna duda si ciertas circunstancias pueden implicar una conducta ilegal o sobre leyes específicas que se puedan aplicar a sus actividades, deben consultar al personal correspondiente que se detalla en la última página de este Código.

Exactitud e integridad de libros, registros y divulgaciones públicas de información

Le damos mucha importancia a una presentación de los hechos sincera y franca. Los empleados y directores deben llevar libros y registros con suficiente detalle de modo de reflejar las transacciones de Dole en forma exacta, leal y completa. La política de Dole con respecto a la documentación administrativa exacta, leal y completa se aplica a todos los registros.

Todas nuestras comunicaciones y revelaciones de información públicas, inclusive las revelaciones y las presentaciones de Dole ante organismos del gobierno, incluso la información financiera incluida en ellas, debe estar completa, ser leal, exacta, comprensible y oportuna y debe cumplir absolutamente con la legislación aplicable.

Los empleados tienen la responsabilidad de presentar informes financieros exactos y completos dentro de sus áreas de responsabilidad respectivas y de notificar oportunamente a la alta gerencia la información financiera y no financiera que pueda ser material para Dole. Todos los activos y obligaciones de Dole deben registrarse en los libros contables habituales. Todos los libros, registros y cuentas de Dole deben reflejar exactamente la naturaleza de las transacciones registradas.

Los estados financieros consolidados de Dole deben cumplir con los principios contables generalmente aceptados de los EE.UU., así como con las políticas contables de Dole. Los libros y estados financieros locales o estatutarios deben cumplir con las leyes regulatorias locales. No se establecerá ningún fondo ni activo no revelado o no registrado de ningún monto y para ningún fin. No se realizará ningún asiento falso o artificial. No se realizará ningún pago ni se acordará ningún precio de compra con la intención o el conocimiento de que cualquier parte de dicho pago se utilizará para algún fin que no sea el descrito en el documento que respalde el pago.

Todos los empleados de Dole cuyas responsabilidades incluyan cualquiera de los asuntos descritos en esta sección tomarán todas las medidas necesarias para garantizar nuestro cumplimiento absoluto. Para obtener más información, consulte, las *Políticas y procedimientos contables* de Dole y los *Procedimientos del comité de auditoría para el manejo de quejas e inquietudes contables y de auditoría* de Dole.

P: La unidad de negocios de Priscilla no cumple con los objetivos financieros. Cerca del cierre de los libros del trimestre, el gerente de Priscilla se le acerca y le pide que no registre las facturas que acaban de recibir de un proveedor, aunque éste finalizó su trabajo algunas semanas atrás. Priscilla sabe que esto podría exagerar las utilidades operativas de su unidad de negocios. ¿Qué debería hacer?

R: Priscilla no debería satisfacer el pedido de su gerente y debería recordarle que si lo hace estaría incumpliendo con la *Política y los procedimientos contables* de Dole ya que todos los gastos conocidos incurridos en servicios prestados durante un período deben registrarse en ese período. Si el gerente de Priscilla le insiste que demore el registro de las facturas, ella debería comentarle la situación al supervisor de su gerente y, si fuera necesario, denunciar el asunto a cualquiera de los contactos enumerados en la lista que aparece en la última página del Código.

Gestión de registros

En Dole, es esencial llevar registros y documentos corporativos en forma meticulosa. Por lo tanto, todos tenemos la responsabilidad de proteger los documentos, archivos y otros registros corporativos de Dole tal como lo requieren las políticas de gestión de registros de la Compañía. Asimismo, cumplimos con todas las leyes que rigen la preservación de registros y no debemos alterar, ocultar ni destruir ningún documento o registro necesarios para una investigación o litigio. Si tiene alguna duda sobre si un documento debe

retenerse, consulte al Coordinador de registros local y la *Política Global de Gestión de Registros* de Dole y la *Política de retenciones legales* de Dole.

Información Confidencial

“Información confidencial” incluye, entre otros, todos los descubrimientos, invenciones, mejoras e innovaciones, métodos, procesos, técnicas, prácticas de taller, fórmulas, programas informáticos, datos de investigación, información clínica, información de marketing y de ventas, información personal y relacionada con el empleo sobre nuestros empleados y consultores, listas de clientes, precios de productos, costos, datos de producción y de distribución, datos financieros, información sobre presupuestos, planes de negocios y estratégicos y todos los secretos relacionados con conocimientos técnicos y comerciales que posea Dole que no hayan sido publicados o revelados al público general.

La información confidencial de Dole es un activo valioso que debe protegerse. Los individuos deben proteger la confidencialidad de la información de Dole, utilizarla sólo para fines empresariales y limitar la divulgación de la información confidencial, tanto dentro como fuera de Dole, a personas que tengan necesidad de estar al tanto de ésta por cuestiones de negocios.

La revelación de la información confidencial de Dole, ya sea intencional o por accidente, puede dañar la condición financiera, las operaciones o la estabilidad de Dole y la seguridad laboral de sus empleados. Antes de revelar información confidencial de Dole a un tercero, se debe firmar un acuerdo de confidencialidad adecuado. Los individuos no deberían firmar un acuerdo de confidencialidad de un tercero o aceptar cambios en los acuerdos de no divulgación estándares de Dole sin la revisión y la aprobación previa del Departamento Legal de Dole. Además, todos los acuerdos deben cumplir con la *Política de dos firmas de Dole*.

Debido a este riesgo de perjudicar a Dole, todos los empleados y consultores y proveedores que deben firmar el Acuerdo de Confidencialidad y de Secretos Comerciales de Dole deben cumplir con sus términos y condiciones en toda circunstancia.

En un esfuerzo por impedir las violaciones de confidencialidad, los individuos deben informar inmediatamente a sus gerentes todo intento por parte de extraños de obtener información confidencial de Dole o de cualquier uso o divulgación no autorizada de dicha información confidencial.

P: Antes de comenzar a trabajar en la Compañía, Pearl trabajaba en una empresa competidora de Dole y había firmado un acuerdo de confidencialidad con su antiguo empleador. Durante una reciente reunión estratégica, sus

colegas le preguntan si posee alguna información que obtuvo en su empleo anterior que podría ayudar a Dole a obtener una ventaja competitiva. Pearl cree que ella podría saber algunas cosas, pero no está segura si las debe compartir. ¿Qué debe hacer Pearl?

R: Pearl debería recordarle a sus colegas que no debe violar ningún acuerdo de confidencialidad firmado con su empleador anterior. Si sus colegas insisten, debería conversar el asunto con su supervisor o con el Departamento de Recursos Humanos local o con el Departamento Legal. Así como para nosotros es una violación de nuestro código si Pearl viola un acuerdo de confidencialidad con su empleador anterior, también es una violación del Código que otras personas de Dole le pidan a Pearl que viole un acuerdo de confidencialidad deliberadamente.

Mantener un lugar de trabajo positivo y respetuoso

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

Dole tiene la filosofía, y la pone en práctica, de ofrecer oportunidades de trabajo sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el sexo, el origen étnico o la nacionalidad, la edad, discapacidad u otro factor prohibido por la legislación aplicable o por las políticas de Recursos Humanos. Las decisiones de contratación, promoción, compensación, despido y otros aspectos de la relación laboral deben basarse en las aptitudes laborales.

Conforme a su compromiso de mantener un lugar de trabajo positivo y respetuoso, Dole maneja una tolerancia cero a cualquier tipo de acoso.

Dole sostiene varias políticas relacionadas con su compromiso de mantener un lugar de trabajo positivo y las responsabilidades de los empleados y de otras personas en este aspecto. Además, damos mucho valor a la integridad de nuestra gente y esperamos que todos sean respetuosos, honestos y sinceros en todos sus tratos. No se acepta el favoritismo y otras formas de conflictos de intereses.

Para obtener más información sobre estas políticas y su aplicación, los empleados deben ponerse en contacto con sus representantes locales de Recursos Humanos.

Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable

Dole se compromete a ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable. Esto incluye proporcionar equipos de protección adecuados, así como cumplir con las prácticas de fabricación adecuadas y tomar las medidas de

seguridad e higiene correspondientes. Al cumplir con las leyes y normativas sobre el medio ambiente y de salud y seguridad ocupacional aplicables, cada uno de nosotros cumple con su rol crítico de garantizar un lugar de trabajo seguro.

Para cumplir con el compromiso de nuestra Compañía relacionado con un lugar de trabajo seguro y saludable, todos debemos hacer nuestra parte. Esto significa que debemos:

- cumplir con todas las leyes y procedimientos de seguridad
- respetar todos los carteles relacionados con la seguridad
- utilizar los equipos de seguridad reglamentarios cuando sea necesario

Todos debemos trabajar para evitar condiciones laborales peligrosas o inseguras. Si usted es testigo u observa cualquier condición peligrosa o conducta insegura, debe seguir inmediatamente los procedimientos de seguridad e información de tales hechos establecidos para reducir el riesgo de lesiones para usted y para los demás.

El alcohol y las drogas ilegales no tienen cabida en un entorno laboral seguro. La intoxicación producida por cualquiera de ellos puede afectar su desempeño laboral y provocar importantes peligros para la seguridad. Asimismo, debe ser consciente de los posibles efectos producidos por los medicamentos recetados. Está prohibida la posesión, distribución, venta, uso de alcohol o drogas ilegales, o estar bajo la influencia de esas sustancias, dentro de las instalaciones de Dole. De vez en cuando, es posible hacer excepciones para el consumo limitado de alcohol en eventos patrocinados por la Compañía, tales como fiestas de fin de año.

Para garantizar un lugar de trabajo aun más seguro, no se tolerarán los actos o amenazas de violencia. Toda conducta amenazadora, aunque aparentemente se trate de una broma, debe abordarse inmediatamente. Si fuera necesario, póngase en contacto con el personal de seguridad para manejar la situación. A menos que su función laboral lo exija específicamente, en ningún caso se permite la portación de armas dentro de las instalaciones de Dole.

P: Claudio trabaja en una de las plantas de producción de Dole desde hace muchos años. Mientras se encuentra fuera del piso, por casualidad, se da cuenta que sus compañeros de trabajo no están cumpliendo con las prácticas de fabricación correspondientes y se los menciona. ¿Claudio actuó en forma adecuada?

R: Sí. Si bien Claudio no está a cargo de la supervisión, tiene la responsabilidad compartida con otros empleados de trabajar juntos para cumplir con el Código y con las políticas de la Compañía. En caso de no cumplir con las buenas prácticas de fabricación puede perjudicar la calidad de los productos para nuestros consumidores y provocar problemas de seguridad para nuestros compañeros de trabajo. Asimismo, Claudio debería plantearle lo que observó a su Supervisor de producción y, si fuera necesario, informar el asunto a cualquiera de los contactos que aparecen en la lista que se encuentra en la última página del Código.

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

Dole espera que sus empleados, consultores, contratistas y proveedores cumplan con todas las leyes y normativas que prohíben el trabajo de menores, la esclavitud o el tráfico de seres humanos en los países en los que operamos u operan ellos. Específicamente, Dole se compromete a erradicar toda posibilidad de esclavitud o de tráfico de seres humanos en su cadena de suministros y espera que todos los proveedores cumplan con el Manual del Proveedor de Dole. Nuestro Código prohíbe que Dole haga negocios con individuos o compañías que estén involucrados en el trabajo de menores, la esclavitud o el tráfico de seres humanos.

Proteger la privacidad de los empleados

En relación con nuestro empleo en Dole, con frecuencia nos piden que proporcionemos información confidencial sobre nosotros a la Compañía. Dole se compromete a proteger esta información, que puede incluir:

- antecedentes laborales
- números de identificación emitidos por el gobierno
- fecha de nacimiento
- información de contacto, incluidos números de teléfono y domicilio
- estado civil
- historia clínica

Si tiene acceso a información privada de empleados debido a la naturaleza de su trabajo, debe tener sumo cuidado de proteger esta información y de utilizarla únicamente en la medida que sea necesario para su trabajo.

Leyes de salud, seguridad y medio ambiente

Dole tiene la política de cumplir siempre con todas las leyes y normativas aplicables en todos los lugares en los que operamos, de tomar todas las medidas aplicables para promover la salud, la seguridad y la protección del medio ambiente y de avanzar continuamente para lograr los objetivos de Dole. Dole posee operaciones en todo el mundo relacionadas con distintos sectores económicos; agricultura, procesamiento de alimentos, fabricación, investigación, transporte (inclusive transporte en camiones, embarques y la administración de puertos), distribución y ventas. En todas estas operaciones, Dole tiene el objetivo de evitar efectos adversos en la salud, seguridad y medio ambiente. Asimismo, tenemos el objetivo de proporcionar niveles comparables en la salud, seguridad y protección del medio ambiente a todos los que contribuyen a producir nuestros productos y a todas las comunidades que se vean afectadas por nuestras operaciones. Dole se esfuerza por desarrollar y aplicar enfoques que sean los más apropiados y eficaces de acuerdo con las condiciones locales para poder progresar y alcanzar nuestros objetivos. En estos esfuerzos, nos debemos guiar por: la investigación y el conocimiento científicos; principios de análisis de riesgo; inquietudes, públicas, comunitarias y de los trabajadores; y las políticas y normas regulatorias de los EE.UU., la Unión Europea y organizaciones internacionales tales como la Organización Mundial de la Salud.

Siempre que es posible, en las actividades agrícolas de Dole, utilizamos prácticas agrícolas sostenibles y métodos de manejo de plagas integrados que aplican enfoques biológicos y de agricultura para el control de plagas y pestes de plantas. Utilizamos productos para protección de los cultivos sólo cuándo y dónde es necesario y siempre con el cuidado correspondiente y de acuerdo con las leyes aplicables. Dole no utilizará ningún producto prohibido por cuestiones de riesgos inaceptables para la salud o para el medio ambiente por la Agencia de Protección del Medio Ambiente de los Estados Unidos (United States Environmental Protection Agency) o por la Unión Europea. Para obtener más información, consulte la *Política de protección de cultivos* de Dole.

Dole asume el compromiso de mantener la calidad, la seguridad, de evitar la contaminación y de la mejora continua de la protección del medio ambiente.

Cadena de suministro de productos

A medida que el producto recorre la cadena de suministros, debemos cumplir con las leyes y normativas de cada país relacionadas con la producción, exportación, importación, distribución, compra o venta de productos agrícolas, inclusive, en donde corresponda, con la Ley de Productos Agrícolas Perecederos (Perishable Agricultural Commodities Act - "PACA") y con la Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos (Food Safety Modernization Act – "FSMA") en los EE.UU., las normas internacionales CODEX MRL y las Directivas y Regulaciones UE-27 referidas a la seguridad de los alimentos.

Leyes Antimonopolio/de Competencia

Dole compite fervientemente en el mercado, pero asume el compromiso de hacerlo de manera justa, honrada, ética y legal. Los empleados y directores deben llevar a cabo sus actividades empresariales en nombre de Dole de acuerdo con las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Las leyes antimonopolio y de competencia están elaboradas para promover y proteger la competencia libre y justa. Estas leyes existen en los EE.UU. y en otros países en los que Dole desarrolla actividades de negocios y se aplican a las relaciones de Dole con competidores y clientes y proveedores. Por lo general, las leyes antimonopolio y de competencia prohíben prácticas que incluyen:

(1) acuerdos o arreglos entre competidores que eliminan o restringen la competencia entre ellos; como por ejemplo, fijación de precios, manipulación fraudulenta de licitaciones, asignación de clientes o territorios o arreglos para no comercializar con terceros;

(2) otras prácticas, tales como tratos exclusivos, discriminación en los precios, "vinculación de precios" (condicionar la venta de un producto con la compra o venta de otro), o el mantenimiento del precio de reventa (condicionando la venta de un producto a un acuerdo con el vendedor para obtener el precio mínimo en la reventa), en circunstancias en las que estas prácticas producen un impacto ilógico en la competencia y

(3) hacer comentarios despectivos o falsos de los productos de un competidor y el robo de secretos comerciales.

Las violaciones de las leyes antimonopolio y de competencia o siquiera la acusación de las leyes antimonopolio o de competencia pueden provocar un gran daño a la reputación de Dole y puede dar lugar al gasto de grandes sumas de dinero en multas y costas legales. Además, en algunos países, tales como los EE.UU., aquellos individuos que violan las leyes antimonopolio o de competencia son enviados a prisión. Para evitar actividades que puedan sugerir que se violó alguna de estas leyes o derivar en una

acusación de violación de las leyes antimonopolio o de competencia, se deben aplicar las siguientes políticas:

(1) ningún empleado o director acordará convenio, acuerdo, plan o programa alguno con respecto al cual tenga alguna razón para creer o haya sido advertido por el departamento legal de Dole que es ilegal en virtud de cualquiera de las leyes antimonopolio o de competencia;

(2) ningún empleado o director intercambiará ni comentará con ningún competidor información relacionada con los precios o las políticas de precios, volúmenes, costos, políticas de distribución, selección o clasificación de proveedores o clientes, políticas de créditos u otra información competitiva similar de Dole;

(3) A menos que esté previamente aprobado por el Director Legal de Dole en virtud de una exención estatutaria específica, ningún empleado o director participará a deliberadamente en ninguna reunión formal o informal con terceros en los que se celebren acuerdos o convenios similares a los descritos en el párrafo (1) o en las que se intercambie o discuta información similar a la descrita en el párrafo (2) y

(4) los empleados y directores dejarán en claro ante todos los proveedores que Dole espera que ellos compitan en forma equitativa y enérgica para obtener negocios de Dole y que ésta seleccionará a los proveedores estrictamente por sus méritos.

Recabar información competitiva en forma ética y legal

Mantenernos actualizados con la información sobre nuestros competidores y el mercado nos ayuda a competir en forma eficaz. Sin embargo, sólo debemos recabar información competitiva de una manera que sea tanto ética como legal. Para ello, nunca debemos obtener información sobre nuestros competidores mediante:

- el robo
- el engaño
- la tergiversación
- ni cualquier otra conducta deshonesta

Es fundamental que nunca le pidamos a los empleados que violen los acuerdos de confidencialidad que posean con empleadores anteriores ni debemos intentar obtener información no pública sensible desde el punto de vista competitivo directamente de un competidor.

Participación en Asociaciones Comerciales

Si bien, por lo general evitamos interactuar con competidores, en algunas circunstancias algún tipo de contacto es aceptable. Las asociaciones comerciales son sólo un ejemplo. Estas asociaciones brindan oportunidades excelentes para que establezcamos contactos y desarrollemos nuestro negocio. Sin embargo, estos eventos también pueden presentar desafíos. Cuando se asiste a una reunión de una asociación comercial, debe tener cuidado de evitar siquiera la apariencia de prácticas empresariales ilegales. Tenga muchísimo cuidado cuando interactúe con competidores en estos eventos. Debe dar por finalizada la conversación inmediatamente en caso de que un competidor intente hablar sobre algunos de los siguientes temas:

- precios
- descuentos
- volumen/capacidad
- boicots
- términos y condiciones de ventas
- especificaciones de productos
- cualquier otro tema que sugiera cooperación o coordinación con un competidor o que esté diseñado para obtener información no pública sensible desde el punto de vista competitivo

Si fuera necesario, retírese de la reunión. Luego, informe el incidente como corresponde.

P: Dominick está almorzando con su amigo Joe que trabaja para un competidor de Dole. Durante el almuerzo, Joe sugirió que si Dominick podía hacer que Dole cobre un precio más alto sobre un producto, él se aseguraría de que su compañía cobrará lo mismo por un producto similar. ¿Cómo debe responder Dominick?

R: Dominick debe comunicarle a su amigo que esta no es una charla de negocios adecuada, disculparse y retirarse de la comida e informar la conversación inmediatamente a su supervisor o al Departamento Legal local. La fijación de precios viola las leyes antimonopolio y de competencia y puede dar lugar a consecuencias graves tanto para los individuos involucrados como para la Compañía. Por lo tanto, debe evitarse cualquier conversación de este tipo.

Leyes de embargo y leyes antiterroristas

La legislación de los EE.UU. prohíbe ciertas transacciones (y la facilitación de transacciones) con países, entidades (inclusive, entre otras, bancos) y personas que los EE.UU. determinen que son patrocinadores del terrorismo o de otras violaciones de los derechos humanos. Dole no participa en ninguna transacción prohibida. Se debe contactar con el Departamento Legal Corporativo de Dole antes de llevar a cabo o facilitar una transacción que podría estar prohibida en virtud de las leyes de los EE.UU. o que requiera autorización previa por parte de un organismo del gobierno de los EE.UU.

La legislación de los EE.UU. también prohíbe una amplia variedad de acciones que pueden considerarse de apoyo a organizaciones declaradas como organizaciones terroristas por los EE.UU. Toda persona o entidad que participe en acciones de este tipo puede ser considerada como una organización terrorista y, por lo tanto, Dole tiene prohibido tratar con dicha persona o entidad. Como mínimo, proporcionar cualquier cantidad de efectivo o bienes y servicios a una organización terrorista es ilegal y está terminantemente prohibido. Este Código prohíbe este tipo de acciones o tratos por parte de Dole y sus empleados y directores.

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

P: Nanda recibe un pedido considerable de un cliente que se encuentra en Honduras. Antes de finalizar el pedido, el cliente le dice a Nanda que va a reexportar algunos productos de Dole a uno de sus contactos en Irán (un país que está sujeto a sanciones por parte de la Oficina del Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los EE.UU.). Nanda no le da mucha importancia a esto y piensa que los clientes pueden hacer lo que quieran con los productos de Dole. ¿Nanda está en lo cierto?

R: No. El cliente de Nanda está intentando eludir las regulaciones sobre exportación enviando bienes a través de su país a un lugar embargado o restringido sin una licencia correspondiente del Gobierno de los EE.UU. Esto se conoce como “reexportación” o transferencia de productos exportados del destinatario original a otro cliente. Como Nanda conoce la intención del cliente, no puede dar por finalizada la transacción. En cambio, Nanda debe trabajar para evitar o corregir la transacción y debe conversar sobre el asunto con su supervisor y, si fuera necesario, informar el asunto a cualquiera de los contactos que se detallan en la última página del Código.

Antiboicot

Dole no participará ni directa ni indirectamente en ninguna actividad que pueda promover un boicot o prácticas comerciales restrictivas impulsadas por un gobierno extranjero en contra de clientes o proveedores ubicados en un país aliado de los EE.UU. o contra un ciudadano, firma o corporación estadounidense. Como la legislación de los EE.UU. exige que se informe rápidamente al Gobierno toda solicitud para participar en este tipo de actividad, se debe consultar al Departamento Legal Corporativo de forma inmediata y antes de tomar cualquier medida con respecto a esa solicitud.

Pagos o Regalos a Funcionarios o Empleados del Gobierno

Ningún empleado o director entregará, ofrecerá o prometerá directa o indirectamente ningún tipo de soborno, gratificación o comisión ilícita a un funcionario o empleado del gobierno federal, estatal o local de los Estados Unidos ni a ningún funcionario o empleado de un gobierno que no sea de los Estados Unidos.

Los regalos e invitaciones a entretenimientos a funcionarios y empleados del gobierno están sumamente controlados y, con frecuencia, están prohibidos. Las sanciones por la violación de estas normativas son severas tanto para la compañía como para los individuos. Por ello, los empleados y directores de Dole no deben ofrecer regalos a menos que esté aprobado por el Departamento Legal Corporativo y por la Alta gerencia divisional para la unidad de negocios correspondiente.

Ningún empleado o director pagará, entregará u ofrecerá dinero ni nada de valor en forma directa o indirecta a un funcionario, empleado o representante del gobierno ni a ningún partido o candidato político de o relacionado con ningún cargo público para que contribuya a obtener premisos u otras autorizaciones del gobierno y para retener o dirigir negocios.

Los sobornos, las comisiones ilícitas y los pagos de facilitación están prohibidos en Dole

Ningún empleado o director entregará, ofrecerá o prometerá ningún tipo de soborno, gratificación o comisión ilícita en forma directa o indirecta a ningún funcionario, empleado, distribuidor, proveedor, candidato político o cualquier otro individuo del gobierno de los EE.UU. o de gobiernos extranjeros. Independientemente de dónde estemos localizados, Dole ha adoptado una política de tolerancia cero a cualquier tipo de soborno o de comisión ilícita. Se produce un “soborno” cuando entregamos o nos entregan cualquier cosa de valor con la intención de influir sobre una medida o decisión empresarial. Por otro lado, una “comisión ilícita” es un pago como compensación por facilitar un acuerdo de negocios. Ambos están prohibidos.

Tenga en cuenta que en algunos países, como China, los funcionarios públicos incluyen a los empleados de empresas estatales. No podemos realizar, prometer, ofrecer o autorizar ningún pago indebido a un funcionario público si el objetivo o la intención es obtener una ventaja en los negocios. El término "pagos indebidos" incluye cualquier regalo monetario o cualquier cosa de valor, así como cualquier otro incentivo ilegal o indebido.

En algunos países, las gratificaciones menores inéditas o "pagos de facilitación" utilizadas para agilizar procedimientos de rutina del gobierno son habituales. En realidad, en algunos países, pueden ser legales. Sin embargo, Dole no permite este tipo de pagos y son ilegales en virtud de la Ley antisoborno del Reino Unido. Si alguna vez se enfrenta a una situación de este tipo y tiene alguna duda sobre cómo proceder, póngase en contacto con el Departamento Legal Corporativo *antes* de tomar cualquier medida.

Leyes Anticorrupción

Nos proponemos cumplir con todas las leyes anticorrupción; inclusive con la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) y con la Ley antisoborno del Reino Unido, que se apliquen a las operaciones de Dole en todo el mundo. Las sanciones por la violación de estas leyes son severas tanto para la compañía como para los individuos.

Recuerde, las leyes anticorrupción son complejas y las consecuencias por su violación son graves. Si tiene alguna duda sobre la legalidad de una acción que piensa llevar a cabo, consulte al Departamento Legal Corporativo de Dole antes de proceder. Para obtener más información, consulte el *Manual de cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero* de Dole.

P: Irina está a cargo de una expansión regional en África y está intentando construir una nueva sede rápidamente. Un funcionario local le dice que él puede acelerar el proceso de habilitación si se le paga un honorario por "ayuda personal" de $5.000. Irina no puede encontrar una lista de tarifas por procesamientos acelerados para esta región. ¿Irina debe realizar el pago para acelerar el proceso?

R: No. Irina no debe realizar tales pagos en nombre de Dole. Los investigadores externos pueden considerar como sobornos, y con frecuencia lo hacen, los pagos hechos a un individuo que no figuren en ninguna lista de tarifas publicada. Incluso la apariencia de un soborno es una violación de nuestro Código. Irina debe esperar el plazo correspondiente para recibir estos permisos o pagar sólo una tarifa de procesamiento agilizado publicada.

Fraude

Está terminantemente prohibido todo tipo de fraude a empleados y directores de Dole. Esto incluye, entre otros, todos los fraudes en contra de Dole, de sus empleados y contra toda persona o entidad con la que Dole hace negocios. Por lo tanto, “fraude” tiene un significado más amplio que la malversación de los activos de Dole. Todas las acusaciones de fraude hechas a empleados o directores de Dole serán investigadas por el Departamento de Auditoría Interna de Dole, con la participación del Departamento Legal de Dole, según corresponda. Aquellos empleados o directores de Dole a los que se les pruebe haber cometido un fraude estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluso al despido o finalización de la prestación de servicios como director así como el procesamiento conforme al derecho civil y penal. Para obtener más información, consulte, las *Políticas y procedimientos contables de Dole* y los *Procedimientos del Comité de auditoría para el manejo de quejas e inquietudes contables y de auditoría* de Dole.

Uso de los activos de Dole

Los activos de Dole son recursos valiosos que se deben utilizar para fines empresariales. El robo, el descuido y el desperdicio producen un impacto directo en la rentabilidad financiera de Dole. Los individuos deberían cuidar y utilizar los activos de Dole en forma responsable y protegerlos contra robo, uso indebido y destrucción.

Los activos de Dole son para ser utilizados en el trabajo y no en forma personal y deben utilizarse para actividades laborales. Entre los activos de Dole se encuentran el horario de trabajo del empleado y su producción, así como sus equipos y vehículos, computadoras y software, información y marcas registradas y nombres comerciales. Los activos de Dole también incluyen las tecnologías de información y comunicación tales como el servicio de teléfono, correo electrónico, acceso a Internet y todos los datos incluidos en los activos tecnológicos de Dole.

El uso, la protección y la conservación de los activos de Dole se deben llevar a cabo con mucho criterio. Los activos de Dole bajo custodia de los empleados y directores deben manejarse con el cuidado debido y deben devolverse a Dole cuando ésta lo solicite. Los activos tecnológicos de Dole deben utilizarse de acuerdo con su *Política de Informática*.

Dole reconoce que, a veces, ciertos activos de comunicación deban utilizarse en forma personal, tal como una llamada personal o una comunicación por correo electrónico ocasional. Sin embargo, el uso de los activos de comunicación para uso personal debe limitarse a las comunicaciones necesarias y, en ningún caso, pueden utilizarse para exhibir contenido inapropiado para un lugar de trabajo tal como contenido sexual,

bromas inadecuadas, etc. El uso excesivo de los activos de comunicación o el uso no autorizado o excesivo de activos que no sean de comunicación para fines personales se consideran uso indebido de los activos de Dole y, por ello, una violación de este Código. Los activos de Dole no deben utilizarse para actividades de negocios externas o para actividades ilegales, poco éticas o para cualquier otra actividad indebida. Para obtener más información, consulte la *Política de Informática* de Dole.

Conflictos de intereses

Se debe evitar toda situación comercial y personal que pueda dar lugar a un conflicto de intereses. Puede existir un conflicto de intereses cuando un empleado o director participe en una actividad o posea una participación personal que podría interferir con la objetividad de esta persona para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en Dole. Las transacciones de Dole con otras entidades de negocios no se deben ver influidas por las participaciones o actividades personales de sus empleados o directores. Tales conflictos podrían dar la apariencia de favoritismo o dañar de alguna manera la reputación de Dole y sus representantes. Entre tales actividades se incluyen: un interés financiero en una empresa que sea proveedora, clienta, socia, sub-contratista u otra persona o compañía que haga negocios con Dole, o un competidor de la Compañía o trabajar o desempeñarse como director con tal persona, compañía o competidor; con excepción de la posesión de menos del 5% de acciones que cotizan en bolsa, pero sólo si éstas fueron adquiridas como inversión.

Los empleados y directores deben tratar con todos los proveedores, clientes y otras personas que hacen negocios con Dole de manera equitativa, sin preferencias en virtud de consideraciones financieras personales. No puede aceptar una oportunidad de negocios posible en la que Dole pueda tener interés según su estimación, o que llegue a su conocimiento a través del uso de los bienes o la información de Dole o de su puesto en la Compañía.

No es necesario que un conflicto de intereses real sea concreto para constituir una violación de este Código. Las actividades que puedan aparentar ser un conflicto de intereses también deben evitarse para no afectar la reputación de Dole y de sus representantes en forma negativa. Aun la apariencia de incorrección puede manchar nuestra reputación de trato equitativo con otros.

Por lo tanto, los empleados y directores deben informar inmediatamente la existencia de cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses a través del procedimiento de denuncia descrito en este Código. Una vez notificado un posible conflicto de intereses, la Alta gerencia divisional del empleado (o el Comité de auditoría en el caso de un ejecutivo o director) debe investigar con prontitud el conflicto de intereses posible, determinar si tal interés o puesto genera un conflicto con este Código o de alguna manera afecta los mejores intereses de Dole y determinar la decisión final con respecto a la situación (ya sea permitir o no permitir tal situación). Consulte la

sección de la ALTA GERENCIA DIVISIONAL de este Código. Si estuviera permitido, la situación debe estructurarse para llevar a cabo transacciones limitadas que deben estar formalmente aprobadas por escrito por la Alta gerencia divisional del empleado (o por el Comité de auditoría en el caso de un director o director ejecutivo). Todas las investigaciones, decisiones y disposiciones deben quedar documentadas y asentadas en los registros de la división corporativa de Dole o en la división operativa principal de Dole (según sea el caso), así como en el registro del empleado o director en cuestión. Si un conflicto no se aprobara de este modo, entonces éste se considerará como una violación del Código y debe denunciarse de acuerdo a lo establecido en éste.

Todo conflicto de intereses que persista, ya sea previamente aprobado o no, se debe comunicar y revisar todos los años.

Para obtener más información, consulte las *Políticas y Procedimientos sobre transacciones con personas relacionadas* de Dole y las *Directrices del Comité de auditoría para las Relaciones de Dole con personas relacionadas en transacciones actuales interesadas* de Dole.

P: El cuñado de Rosa es dueño y opera un cultivo de plátanos/bananas y está intentando hacer negocios con Dole. Rosa cree que esto podría ser beneficioso para todas las partes involucradas. Rosa recomienda su cuñado a su gerente sin comunicarle la relación familiar que los une. ¿Eso es correcto?

R: No. Rosa está creando una situación que posiblemente provoque un conflicto de intereses al tratar de facilitar una relación de negocios entre Dole y un integrante de su familia. Rosa debe comunicar la relación a su gerente para que la oriente sobre cuál es la mejor estrategia y que él comunique el conflicto de intereses posible a la Alta gerencia divisional. Consulte la sección de la ALTA GERENCIA DIVISIONAL de este Código.

Regalos e invitaciones a entretenimientos

Las acciones llevadas a cabo en nombre de Dole no deben implicar ninguna sugerencia de que se ha buscado, recibido u otorgado un tratamiento favorable a individuos u organizaciones que tienen o intentan tener una relación de negocios con Dole. Nuestras decisiones de negocios se deben basar en los méritos y en los objetivos de Dole. Ninguna decisión de negocios se debe basar en beneficios financieros personales u otros beneficios obtenidos (en el pasado, presente o futuro) por parte de los empleados o directores de Dole. Por lo tanto, no permitimos que empleados o directores intenten obtener o acepten u ofrezcan o entreguen ningún regalo, pago, honorario, préstamo, servicio o artículos similares a o de ninguna persona, firma, gobierno, o entidad

gubernamental como condición o como resultado de relaciones comerciales con Dole. Una norma especialmente estricta se aplica a regalos, servicios o prestaciones de cualquier tipo por parte de proveedores.

En ningún caso está permitido entregar o aceptar un regalo en efectivo o equivalente (por ejemplo, bienes, acciones u otros tipos de instrumentos o intereses negociables) de ningún monto. En la medida que las prohibiciones antes mencionadas no sean violadas con respecto a individuos u organizaciones que hacen, o pretenden hacer, negocios con Dole:

(1) En algunas circunstancias los regalos pueden ser apropiados y, por lo tanto, nuestra política no prohíbe a los empleados o directores que reciban regalos de valor nominal siempre que no sean frecuentes ni demasiados.
(2) Los empleados y directores pueden aceptar cortesías habituales (tales como comidas ocasionales o invitaciones a eventos deportivos, musicales o a obras teatrales) pero sólo en la medida que esté habitualmente asociado con prácticas de negocios aceptadas.
(3) La Alta gerencia divisional de un empleado (o el Comité de auditoría en el caso de un director o directivo ejecutivo) puede determinar que una invitación a un entretenimiento o un regalo ofrecido por un proveedor no es una condición o el resultado de una relación de negocios con Dole asentando formalmente dicha decisión por escrito y, de este modo, permitir el regalo o la invitación a un entretenimiento en la medida que el empleado no se beneficie financieramente en forma directa.
(4) Nuestros empleados y directores pueden incurrir en pequeños gastos para regalos si éstos sean debidamente autorizados por la Alta gerencia divisional del empleado (o por el Comité de auditoría en el caso de un director o directivo ejecutivo) y estén registrados correctamente en los libros de la entidad que paga. Consulte la sección de la ALTA GERENCIA DIVISIONAL de este Código. Además, no se pueden ofrecer regalos, favores o invitaciones a entretenimientos a otros a costa de Dole a menos que cumplan con las siguientes condiciones:
    a. No violen la legislación aplicable y se ajusten a las normas éticas generalmente aceptadas.
    b. Se adecuen a las prácticas empresariales aceptadas.
    c. Su valor sea lo suficientemente bajo y de tal manera que no pueda ser interpretado como un soborno o comisión ilícita.
(5) Los empleados y directores de Dole tampoco pueden ofrecer regalos de un valor superior al nominal utilizando sus fondos.

Sin embargo, no se puede ofrecer o recibir ningún regalo, favor o invitación a un entretenimiento de tal característica y en circunstancias tales que si tomara estado público avergonzaría a Dole o a las personas que trabajan en Dole.

Están terminantemente prohibidos los regalos en efectivo o equivalentes, tales como pagos de cualquier tipo, a cualquier funcionario o empleado del gobierno, con excepción

de lo establecido en las políticas de Dole sobre contribuciones políticas y en el *Manual de cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero* de Dole.
Con respecto a los regalos para y las invitaciones a entretenimientos a funcionarios o empleados del gobierno, también consulte las secciones PAGOS O REGALOS A FUNCIONARIOS O EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS de este Código.

Contribuciones políticas

Las contribuciones políticas están reguladas en forma estricta. Por lo tanto, no se pueden entregar contribuciones políticas de Dole, o en nombre de la Compañía, a menos que éstas hayan sido previamente aprobadas por el Departamento Legal Corporativo y por la Alta gerencia divisional para la unidad de negocios correspondiente. Este se aplica a contribuciones que no sean en efectivo (por ejemplo, permitir que un candidato utilice las instalaciones o los recursos de Dole) así como a las contribuciones en efectivo. Los individuos tienen la libertad de participar en el proceso político pero no pueden hacerlo de forma tal que interfiera con sus responsabilidades con respecto a Dole, dé la impresión de que dicha persona habla o actúa en nombre de Dole o sugiera que Dole aprueba las actividades de esa persona.

P: El Ministro de Agricultura le solicitó a Jorge una contribución de la Compañía para su próxima campaña de reelección. ¿Qué debe hacer Jorge?

R: Jorge debería explicarle al Ministro de Agricultura que todas las contribuciones políticas deben estar aprobadas por la Alta gerencia divisional y por el Departamento Legal Corporativo y que él elevará la solicitud y le va a informar al Ministro si su solicitud fue aceptada o no.

Transacciones bursátiles basadas en información privilegiada

La legislación federal de los EE.UU. sobre títulos, prohíbe realizar transacciones bursátiles en virtud de información privilegiada; por ejemplo, comprar o vender títulos de una compañía cuando una persona tiene "información material no pública" sobre ésta o del mercado en cuanto a los títulos de esa compañía. La "información material no pública" es información que un inversor razonable consideraría importante para tomar una decisión de inversión con respecto a la compra, retención o venta de acciones o bonos de una compañía. Entre los ejemplos específicos de información material no pública, se incluye la rentabilidad anual y trimestral o los pagos de dividendos, adquisiciones o desinversiones importantes, ofertas públicas de compra de acciones o división de acciones y cambios en la Alta gerencia. La información sobre productos nuevos importantes, planes de expansión o litigios o procedimientos reglamentarios

importantes también pueden entrar en esta categoría de información material no pública.

Todos los empleados, directores y terceros no deben comercializar ni recomendar la compra o venta de títulos de cualquier corporación de la que tengan información no pública gracias a su empleo en Dole.

Dentro de Dole, los empleados y directores sólo pueden conversar sobre información material no pública cuando sea absolutamente necesario para cumplir con sus obligaciones. Además, la información material no pública sobre Dole no debe darse a conocer a terceros.

Si los empleados o directores no están seguros sobre las restricciones en la compra o venta de títulos de cualquier compañía con la que un empleado o director está familiarizado por su relación con Dole, dicho empleado o director debe consultar al Departamento Legal de Dole. Para obtener más información, consulte la *Política sobre transacciones bursátiles basadas en información privilegiada* de Dole.

P: A Vera le gustaría ayudar a su padre con su cartera de acciones que cada vez pierde más valor. Vera trabaja para Dole y tienen confianza en la campaña de un producto nuevo que se lance en relación con otra compañía que probablemente aumente en gran medida el precio de las acciones de dicha compañía. ¿Le puede contar esta información?

R: No. Si bien Vera puede tener buenas intenciones, estaría “divulgando información privilegiada” lo que es una violación de nuestro Código y de las políticas de Dole. Además, si el padre de Vera procede sobre la base de esta información, ambos serán responsables de la violación de las leyes sobre transacciones bursátiles basadas en información privilegiada. Vera no debe revelar esta información.

Exenciones de nuestro código

Si la Compañía realiza una enmienda de u otorga una exención, inclusive una exención implícita de, una disposición del Código de Conducta que se aplique al principal directivo ejecutivo, principal directivo financiero o principal directivo de contabilidad de la Compañía, que requiera ser revelada según las normas aplicables, es necesario que la Compañía revele la enmienda o exención y las razones que la fundamentan en la página web de la Compañía *www.Dole.com* dentro de los cuatro días hábiles de la enmienda o exención.

Alta Gerencia Divisional

Principales divisiones/regiones operativas	Director de las principales divisiones operativas	Director Financiero de las principales divisiones operativas	Director de Recursos Humanos de las principales divisiones operativas	Director Legal de las principales divisiones operativas
Corporativa	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
América Latina – 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 Asia – Fruta fresca	Johan Lindén	Philippe Gavalda	Marco Bröning	Genevieve Kelly

Los conflictos de intereses relacionados con la Principal Alta Gerencia Operativa Divisional enumerada arriba deben comunicarse a o ser revisada por la Dirección Corporativa. Los Directores y Directivos Ejecutivos deben comunicar sus propios conflictos de intereses posibles al Comité de auditoría.

Obligación compartida de evitar, corregir y, si fuera necesario, denunciar posibles violaciones del Código

El compromiso de Dole de llevar a cabo prácticas empresariales sólidas y aplicar normas éticas elevadas significa que cada uno personalmente debe actuar de acuerdo con estos principios todos los días y que compartimos la responsabilidad de evitar, corregir y, si fuera necesario, denunciar supuestas violaciones del Código. Esto nos permite identificar y encargarnos de todas las inquietudes inmediatamente, antes de que se conviertan en problemas de gran magnitud. Si fuera necesario, Dole ofrece diferentes formas a través de las cuales puede informar una supuesta violación del Código. No obstante el método, la decisión de un empleado de informar una supuesta violación del Código está protegida por la política de Dole de cero tolerancia a cualquier tipo de represalia.

Línea de ayuda de Dole en Internet

Puede denunciar toda supuesta violación del Código en *www.DoleIntegrity.com*.

Línea de ayuda telefónica de Dole

Puede denunciar cualquier supuesta violación del Código llamando a la Línea de ayuda de Dole al +1.888.236.7527 si se encuentra en los EE.UU. (si la llamada es

internacional, llame por cobro revertido al +1.503.748.0531). Disponemos de traductores.

Denuncia directa

Si tiene alguna duda sobre este Código o si desea denunciar una supuesta violación del Código, también puede contactarse con cualquiera de las siguientes personas por teléfono, correo electrónico o por escrito:

1. su supervisor u otro supervisor;
2. un representante de Recursos Humanos u otro representante de relaciones con los empleados;
3. un abogado del Departamento Legal de Dole o
4. un integrante del Departamento de Auditoría Interna de Dole.