Verhaltenskodex von

Dole Food Company, Inc.

Unsere Grundwerte

INTEGRITÄT

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der höchsten ethischen Standards. Unser unternehmerisches Handeln basiert auf Offenheit und Ehrlichkeit und steht im Einklang mit dem Geist und dem Wortlaut der Gesetze.

QUALITÄT

Unsere Mission, den Verbrauchern frisches Obst und Gemüse von höchster Qualität zu bieten, und einer der Branchenführer bei der Ernährungsberatung und -forschung zu sein, genießt bei Dole höchste Priorität.

WERT

Wir sind fest entschlossen, unseren Anteilseignern und Kunden in aller Welt einen Mehrwert zu bieten.

LOYALITÄT

Dole legt Wert auf loyale Beziehungen zu seinen Interessengruppen, d. h. zu unseren Anteilseignern, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, Geschäftspartnern und Gastgeberländern in der ganzen Welt.

VERPFLICHTUNG

Wir fühlen uns seit über 150 Jahren verpflichtet, die Erwartungen unserer Kunden in Sachen Qualitätssicherung, Lebensmittelsicherheit, Rückverfolgbarkeit sowie bezüglich unserer ökologischen und sozialen Verantwortung zu erfüllen.

RESPEKT

Wir legen Wert auf die Aufrechterhaltung eines positiven und vielfältigen Arbeitsumfeldes und Lieferantenstamms sowie auf die Förderung eines offenen Dialogs und die Wertschätzung persönlicher und kultureller Vielfalt.

ERGEBNISSE

Dole setzt sich für eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur auf Grundlage unserer Werte ein.

Eine Mitteilung von unserem Chairman David. H. Murdock

Verhaltenskodex der Dole Food Company, Inc. und seiner konsolidierten Tochterunternehmen („Dole“)

An alle Mitglieder des Board of Directors, Mitarbeiter, Berater und Lieferanten von Dole

Der Erfolg und das Ansehen von Dole® sowie das Markenzeichen DOLE® wurden dank der bedingungslosen Einhaltung unserer Grundwerte sowie durch unser absolutes Engagement für die erstklassige Qualität unserer Produkte, Mitarbeiter, Geschäftsbeziehungen und Geschäftspraktiken möglich. Dadurch, dass wir dieses Engagement jeden Tag aufs Neue unter Beweis stellen, tragen wir fortwährend zur Stärkung des Markenzeichens DOLE® und der Werte unseres Unternehmens bei. Ich fordere jeden von Ihnen auf, gemeinsam die erstklassige Qualität all unseres Handelns weiterzuentwickeln und auszubauen.

Als Unternehmen genießen wir seit Langem ein hohes Ansehen für unser ethisches Verhalten bei all unseren Geschäftstätigkeiten, für unseren Respekt gegenüber der Umwelt sowie für unsere Hochachtung und gerechte Behandlung unserer Mitarbeiter. Wir befolgen die Gesetze und Bestimmungen aller Länder, in denen wir tätig sind. Wir nutzen unser umfangreiches Wissen und unsere einzigartigen Mittel, um das Richtige für unsere Anteilseigner, Kunden, Mitarbeiter, Berater, Lieferanten und Gastgeberländer zu tun. Diese Philosophie ist untrennbar mit unserer Unternehmenskultur verbunden.

Beim Ausbau unserer weltweiten Geschäftstätigkeiten und auf dem Weg zu einer Innovationskultur bei Dole ist es entscheidend, diesen Verhaltenskodex (der „Kodex“) sowie alle sonstigen Richtlinien von Dole zu kennen und deren vollständige Umsetzung sicherzustellen. Diese Richtlinien wurden zum Schutz aller Vermögenswerte von Dole und zur Vermeidung jeglichen Verhaltens entwickelt, das den Wert von Dole beeinträchtigen oder mindern könnte.

Dole erwartet die ausnahmslose Einhaltung des Kodex und aller sonstigen weltweiten Richtlinien von Dole sowie des im Kodex beschriebenen Jahresberichts. Aus diesem Grund wird der Kodex in regelmäßigen Abständen aktualisiert und auch in verschiedenen Sprachen im Internet zur Verfügung gestellt.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihren Einsatz für den anhaltenden Erfolg von Dole.

David H. Murdock,
Chairman of the Board and CEO
Dole Food Company, Inc.

Inhaltsverzeichnis *Seite*

Allgemeine Vorbemerkungen 1

Umfang und Zweck des Verhaltenskodex 1

Gemeinsame Verantwortung gemäß dem Kodex 2

Einhaltung von Richtlinien 2

Kommunikation des Kodex und Bestätigung 2

Öffentliche Mitteilungen über Dole 3

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem sozialen Umfeld 4

Anwendbarkeit des Kodex auf die Geschäftsbeziehungen von Dole 4

Einhaltung von Gesetzen 5

Genauigkeit und Integrität von Büchern, Akten und Veröffentlichungen 5

Aktenführung 7

Vertrauliche Informationen 7

Pflege eines positiven und respektvollen Arbeitsumfeldes 9

Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes 9

Einhaltung der Gesetze zum Verbot von Kinderarbeit, Sklaverei und Menschenhandel 11

Schutz vertraulicher Mitarbeiterinformationen 11

Arbeitssicherheits- und Umweltschutzbestimmungen 11

Produkt- und Lieferkette 12

Kartell- und Wettbewerbsrecht 13

Ethische und gesetzeskonforme Beschaffung von wettbewerbsrelevanten Informationen 14

Mitgliedschaft in Handelsverbänden 14

Embargo- und Antiterrorgesetze 15

Boykottverbot 17

Zahlungen und Geschenke an Amtsträger 17

Politik der Null-Toleranz gegenüber Bestechung, Rückvergütungen und Beschleunigungszahlungen 17

Antikorruptionsgesetze 18

Betrug 19

Verwendung der Vermögenswerte von Dole 19

Interessenkonflikt 20

Geschenke und Bewirtung 22

Politische Spenden 23

Insiderhandel mit Wertpapieren 24

Befreiung von Bestimmungen des Kodex 25

Divisional Senior Management 26

Gemeinsame Verpflichtung zur Vermeidung, Korrektur und, falls erforderlich, Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Kodex 26

Allgemeine Vorbemerkungen

Datum des Inkrafttretens: 1. November 2013. Ersetzt alle vorangegangenen Versionen.

Gilt für: Dole Food Company, Inc. und seine konsolidierten Tochterunternehmen. Der Begriff „Dole“ oder „Unternehmen“ bezeichnet die Dole Food Company, Inc. und seine konsolidierten Tochterunternehmen.

Richtlinie genehmigt durch: das Board of Directors der Dole Food Company, Inc.

Umfang und Zweck des Verhaltenskodex

Dole hat sich bei all seinen weltweiten Geschäftstätigkeiten stets um die Einhaltung der höchsten ethischen Standards bemüht und sich einen hervorragenden internationalen Ruf für sein integres Geschäftsgebaren erarbeitet. Die Anwendung solider Geschäftspraktiken muss auch weiterhin im Mittelpunkt unseres Engagements stehen. Dies gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens und bedeutet, dass unser Handeln nicht nur mit dem Wortlaut sondern auch mit dem Geist der Gesetze in Einklang steht. Dies bedeutet auch, dass wir die Kunden, Lieferanten, Mitbewerber, Mitarbeiter und Directors (Führungskräfte) von Dole mir Fairness, Offenheit, Aufrichtigkeit und Respekt behandeln.

Der Verhaltenskodex von Dole („Kodex“) ist ein Grundsatzpapier, in dem die Grundlagen für gesetzeskonformes und ethisches Geschäftsgebaren dargelegt sind. Jeder von uns – d. h. alle Mitarbeiter und Mitglieder des Board of Directors sowie Berater und Lieferanten von Dole – ist verpflichtet, den Kodex aufmerksam zu lesen und die darin enthaltenen Grundsätze bei allen Geschäftstätigkeiten für Dole zu befolgen. Doles Selbstverpflichtung zu ethischem Handeln ist bei allen Tätigkeiten von entscheidender Bedeutung. Die Einhaltung dieser hohen Standards ist integraler Bestandteil unserer Verpflichtung gegenüber unseren Interessengruppen, d. h. gegenüber unseren Anteilseignern, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, Geschäftspartnern und Gastgeberländern in der ganzen Welt.

Um die Umsetzung und Einhaltung der im Kodex dargelegten Grundsätze zu gewährleisten, werden von Zeit zu Zeit verschiedene weitere Dole-Richtlinien erlassen. Diese Richtlinien müssen ebenfalls befolgt werden.

Dieses Dokument stellt keinen Arbeitsvertrag zwischen Dole und irgendeinem seiner Mitarbeiter, Directors, Berater oder Lieferanten dar und bewirkt auch keine Änderung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder sonstiger Beziehungen zwischen Dole und den genannten Parteien.

Gemeinsame Verantwortung gemäß dem Kodex

Bei Dole arbeiten wir gemeinsam an der Einhaltung unseres Kodex. Dies beinhaltet auch die gemeinsame Pflicht, mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex zu vermeiden, zu korrigieren und gegebenenfalls zu melden. Dadurch sind wir in der Lage, mögliche Unklarheiten umgehend zu klären oder mögliches Fehlverhalten zu unterbinden, bevor sich daraus ernsthafte Probleme entwickeln. Während die Grundsätze des Kodex von allen zu befolgen sind, gelten für unsere Manager und Vorgesetzten darüber hinausgehende Pflichten. Als Manager oder Vorgesetzter sind Sie verpflichtet:

- mit gutem Beispiel voranzugehen;
- sicherzustellen, dass alle Personen, die Ihnen direkt unterstellt sind, den Kodex erhalten;
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter Ihrer Abteilung regelmäßig an Schulungen zum Kodex und zu den Richtlinien teilnehmen, die für deren Arbeitsaufgaben relevant sind;
- zu jeder Zeit ethisches Verhalten einzufordern.

Einhaltung von Richtlinien

Alle Mitarbeiter und Mitglieder des Board of Directors sowie alle Berater und Lieferanten von Dole sind verpflichtet, den Kodex und alle sonstigen Richtlinien von Dole zu befolgen. Jeder Verstoß eines Mitarbeiters oder Directors gegen diesen Kodex kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Abberufung als Director zur Folge haben. Jeder Verstoß eines Beraters oder Lieferanten gegen diesen Kodex kann eine Beendigung der Geschäftsbeziehung zur Folge haben.Those Richtlinien, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, werden auf www.Dole.com veröffentlicht. Die internen Richtlinien erhalten die Mitarbeiter von der Personalabteilung vor Ort.

Kommunikation des Kodex und Bestätigung

Die Personalabteilung oder die entsprechende Abteilung des jeweiligen Geschäftsbereichs ist verpflichtet, sicherzustellen, dass jeder neue Mitarbeiter von Dole (unabhängig davon, ob es sich um einen fest angestellten Mitarbeiter, einen Saisonarbeiter oder einen Leiharbeiter handelt) vor Beschäftigungsbeginn den Kodex erhält und das Bestätigungsformular zum Verhaltenskodex vollständig ausgefüllt und unterschrieben eingereicht hat. Vor Beschäftigungsbeginn müssen alle in dem Bestätigungsformular zum Verhaltenskodex aufgeführten potenziellen Interessenkonflikte vom Leiter der Personalabteilung gemeldet und vom Divisional Senior Management (Geschäftsführung) des Geschäftsbereichs gebilligt werden.

Vor der Ernennung neuer Mitglieder des Board of Directors muss der General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung/Chefsyndikus) oder der Assistant Secretary der Dole Food Company, Inc. sicherstellen, dass neue Directors den Kodex erhalten und das Bestätigungsformular zum Verhaltenskodex vollständig ausgefüllt und unterschrieben eingereicht hat. Vor der endgültigen Ernennung müssen alle potenziellen Interessenkonflikte, die im Bestätigungsformular zum Verhaltenskodex aufgeführt sind, vom General Counsel von Dole geprüft und gebilligt werden.

Dieser Kodex wird auch allen Beratern ausgehändigt, die von Dole für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beauftragt werden. Das Bestätigungsformular ist von diesen zu unterzeichnen. Das Gleiche gilt für alle Hauptlieferanten von Dole. Die Mitarbeiter von Dole, die befugt sind, Hauptlieferanten zu beauftragen, sind verpflichtet, sicherzustellen, dass besagte Lieferanten den Kodex verstehen und auf Verlangen den Verhaltenskodex-Jahresbericht ausfüllen.

Dole verlangt jedes Jahr von allen Directors, benannten Mitarbeitern, Beratern und Hauptlieferanten, dass sie den Jahresbericht ausfüllen.

Öffentliche Mitteilungen über Dole

Gemäß den Unternehmensrichtlinien ist es Directors, leitenden Angestellten und Mitarbeitern untersagt, vertrauliche Unternehmensinformationen gegenüber einer anderen Person offenzulegen, sofern eine solche Offenlegung nicht genehmigt wurde oder gesetzlich vorgeschrieben ist (siehe *Guidelines for Public Disclosures and Communication with the Investment Community* von Dole). Diese Richtlinie ist sowohl für den Schutz der Unternehmensgeheimnisse als auch für die Einhaltung der US-amerikanischen Wertpapiergesetze zur Vermeidung von Insiderhandel von Bedeutung. Doles gesicherte Schuldscheine sind zwar nicht an der Börse registriert, werden aber auf dem „Portal“-Markt gehandelt. Niemand sollte also auf der Basis von Insiderwissen handeln.

Um wesentliche nicht öffentliche Informationen vor der Offenlegung gegenüber der Anlegergemeinschaft [definiert als Finanzmarktakteure (wie z. B. Analysten, Makler und Händler, institutionelle Anleger, Anlageberater, institutionelle Investmentmanager und Investmentgesellschaften), die aller Wahrscheinlichkeit nach auf Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen mit Wertpapieren Handel treiben würden] zu schützen, sind in der Richtlinie die vom Unternehmen ernannten „Unternehmenssprecher“ aufgeführt. Dabei handelt es sich um den Chief Executive Officer, den Chief Operating Officer, den Chief Financial Officer, den General Counsel, den Treasurer und den benannten Leiter für Unternehmenskommunikation. Die Unternehmenssprecher sind als **einzige** zur Offenlegung von Unternehmensinformationen gegenüber der Anlegergemeinschaft befugt. Personen, die

nicht zum Unternehmenssprecher ernannt wurden, sollten alle Anfragen aus der Anlegergemeinschaft an einen Unternehmenssprecher weiterleiten.

Diese Richtlinie gilt für Mitteilungen in allen erdenklichen Medien, einschließlich Printmedien (wie z. B. Zeitungen, Zeitschriften und Fachzeitschriften), Fernsehen, Radio, soziale Medien und allen sonstigen elektronischen Medien (wie z. B. Webseiten, Blogs, Newsletter, CDs, Tonbänder etc.). Weitere Informationen finden Sie in den Dole-Richtlinien *Media Communications Policy* und *Guidelines for Public Disclosures and Communications with the Investment Community.*

Unsere Verpflichtung gegenüber unserem sozialen Umfeld

Dole ist fest davon überzeugt, dass sich eine an ethischen und fairen Grundsätzen orientierte Förderung des Wirtschaftwachstum und des internationalen Handels positiv auf unsere weltweiten Beziehungen auswirkt. Als weltweit tätiges Unternehmen ist sich Dole seiner Verantwortung gegenüber den Interessen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, bewusst und kommt dieser nach. Dabei pflegt Dole politisch unabhängige Beziehungen und respektiert die Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Gastlandes.

In diesem Zusammenhang gilt die Aufmerksamkeit von Dole insbesondere den wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsprioritäten dieser Länder. Diese umfassen neben industriellem und regionalem Wachstum, der Qualität des Umweltschutzes sowie Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiativen auch den Transfer und die Entwicklung von Technologie und Innovation.

Anwendbarkeit des Kodex auf die Geschäftsbeziehungen von Dole

Doles Verpflichtung zu ethischem Verhalten erstreckt sich auch auf seine Beziehungen mit Kunden und Lieferanten sowie mit potenziellen Kunden und Lieferanten. Von den Mitarbeitern und Directors wird erwartet, dass sie sich gegenüber Kunden und Lieferanten fair verhalten und dass ihr Verhalten zur Wertschöpfung und zum Aufbau von Beziehungen beiträgt, die auf Vertrauen basieren. Jede Beziehung oder Transaktion mit einem Kunden oder Lieferanten, die einen Verstoß gegen eine Bestimmung des Verhaltenskodex darstellt, muss ebenso gemeldet werden wie jeder Verstoß, der durch einen Mitarbeiter, Director oder Berater begangen wird. Dole verlangt, dass der Kodex an Berater und Lieferanten verteilt wird und befürwortet die Einbeziehung der im Kodex enthaltenen Compliance-Standards in Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten.

Einhaltung von Gesetzen

Dole verpflichtet sich im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeiten zur Einhaltung aller geltenden Gesetze. Dole erwartet von seinen Mitarbeitern und Directors, dass sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten im Namen von Dole ihr gutes Urteilsvermögen und ihren gesunden Menschenverstand walten lassen und gesetzeswidrige Handlungen unterlassen.

Im Einzelnen müssen die Mitarbeiter, einschließlich des Chairman, des Chief Executive Officer, des Chief Operating Officer, des Chief Financial Officer, des General Counsel, des Controller/Chief Accounting Officer und der Directors folgende Grundsätze befolgen und fördern:

a. eine vollständige, ordentliche, genaue, fristgerechte und verständliche Offenlegung in Berichten und Unterlagen, die Dole bei der US-amerikanischen Börsenaufsichtsbehörde (der „SEC“) eventuell hinterlegen oder vorlegen muss sowie in sonstigen öffentlichen Mitteilungen von Dole;
b. die Einhaltung aller staatlichen Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften in Wort und Geist;
c. die Einhaltung des internen Kontrollsystems von Dole;
d. das unverzügliche Melden mutmaßlicher oder tatsächlicher Verstöße gegen diesen Kodex gemäß den in diesem Kodex enthaltenen Bestimmungen; und
e. das Anerkennen, dass die Nichteinhaltung dieses Kodex Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben kann.

Von keiner Person wird erwartet, dass sie im Einzelnen mit allen geltenden Gesetzen, Bestimmungen und Vorschriften vertraut ist, die auf bestimmte Arbeiten oder Personen Anwendung finden, die in einem bestimmten Bereich arbeiten. Personen, die sich nicht sicher sind, ob bestimmte Umstände zu einer illegalen Handlung führen oder ob bestimmte Gesetze Anwendung auf ihre Arbeit finden, sollten sich an die entsprechenden Ansprechpartner wenden, die auf der letzten Seite dieses Kodex aufgeführt sind.

Genauigkeit und Integrität von Büchern, Akten und Veröffentlichungen

Eine ehrliche und offene Darstellung der Fakten ist für uns von großer Wichtigkeit. Von den Mitarbeitern und Directors wird erwartet, dass ihre Bücher und Unterlagen alle erforderlichen Einzelheiten für eine ordentliche und vollständige Darstellung der Transaktionen von Dole enthalten. Die Richtlinie von Dole zur genauen, ordentlichen und vollständigen Buchführung gilt für alle Unterlagen.

Alle offiziellen Mitteilungen und Veröffentlichungen, einschließlich der Offenlegungen und Meldungen gegenüber den Behörden und der darin enthaltenen Finanzinformationen, müssen vollständig, ordentlich, genau, verständlich, fristgerecht und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze erfolgen.

Die Mitarbeiter sind für die Erstellung genauer und vollständiger Finanzberichte innerhalb ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs sowie für die rechtzeitige Benachrichtigung des Senior Managements über Finanzinformationen oder sonstige Informationen verantwortlich, die für Dole wesentlich sein könnten. Alle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten von Dole sind in den ordentlichen Geschäftsbüchern von Dole aufzuführen. Alle Bücher, Unterlagen und Konten von Dole müssen die Art der aufgezeichneten Transaktionen ordnungsgemäß darstellen.

Der Konzernabschluss von Dole muss mit den in den USA allgemein anerkannten Buchführungsgrundsätzen und den Buchführungsrichtlinien von Dole in Einklang stehen. Die landesspezifische Rechnungslegung/Bilanzierung unterliegt den im jeweiligen Land geltenden Ausführungsbestimmungen. Es dürfen keine stillen oder in den Büchern nicht erfasste finanzielle Mittel oder Vermögenswerte zu irgendwelchem Zweck in irgendeiner Höhe angelegt werden. Falsche oder künstliche Buchungen/Eintragungen dürfen zu keinem Zweck vorgenommen werden. Es dürfen keine Zahlungen oder Kaufpreise mit der Absicht oder der Übereinkunft geleistet oder vereinbart werden, um irgendeinen Teil einer solchen Zahlung zu einem anderen Zweck als dem in den zahlungsbegleitenden Dokumenten aufgeführten Zweck zu verwenden.

Alle Mitarbeiter von Dole, deren Aufgabenbereich einen der in diesem Abschnitt beschriebenen Vorgänge umfasst, müssen die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die vollständige Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Weitere Informationen finden Sie in den Dole-Richtlinien *Accounting Policies and Procedures* und *Audit Committee Procedures for Handling Accounting and Auditing Complaints and Concerns*.

F. Der Geschäftsbereich von Priscilla läuft Gefahr, die Finanzziele zu verfehlen. Kurz vor Quartalsabschluss wird Priscilla von ihrem Manager gebeten, einige Rechnungen eines Anbieters, die gerade hereingekommen sind, nicht mehr in diesem Quartal zu verbuchen, obwohl der Anbieter seine Arbeit bereits vor einigen Wochen beendet hat. Priscilla ist sich bewusst, dass ein solches Vorgehen eine Überbewertung der Betriebsergebnisse Ihres Geschäftsbereichs zur Folge hätte. Was sollte sie tun?

A. Priscilla sollte der Aufforderung ihres Managers nicht nachkommen und diesen daran erinnern, dass eine solche Handlung nicht im Einklang mit den *Buchhaltungsrichtlinien und -verfahren* von Dole stehen würde, da alle

Rechnungen für erbrachte Leistungen, die in dem Berichtszeitraum erhalten wurden, auch in dem entsprechenden Berichtszeitraum verbucht werden müssen. Wenn ihr Manager weiterhin darauf besteht, die Rechnungen erst im nächsten Quartal zu verbuchen, sollte sie die Angelegenheit mit dem Vorgesetzten ihres Managers besprechen und, falls erforderlich, den Vorfall einem der Ansprechpartner melden, die auf der letzten Seite des Kodex aufgeführt sind.

Aktenführung

Die sorgfältige Aufbewahrung aller Unternehmensakten und -unterlagen von Dole ist von essentieller Bedeutung. Aus diesem Grund ist jeder von uns für den Schutz der Dokumente, Akten und aller sonstigen Unternehmensunterlagen gemäß den Dole-Richtlinien zur Aktenführung verantwortlich. Darüber hinaus befolgen wir alle Gesetze zur Aktenaufbewahrung und dürfen niemals Unterlagen oder Akten verändern, verheimlichen oder vernichten, die im Rahmen einer laufenden Untersuchung oder Rechtssache benötigt werden. Falls Sie sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Dokument aufbewahrt werden muss, wenden Sie sich an den Records Coordinator (Verantwortlichen für Aktenaufbewahrung) vor Ort, und schauen Sie in den Dole-Richtlinien *Global Records Management Policy* und *Legal Hold Policy* nach.

Vertrauliche Informationen

Der Begriff „vertrauliche Informationen“ umfasst u. a. alle Entdeckungen, Erfindungen, Verbesserungen, Innovationen, Methoden, Verfahren, Techniken, Geschäftspraktiken, Formeln, Computersoftware, Forschungsdaten, klinischen Daten, Marketing- und Verkaufsinformationen, persönliche und stellenbezogene Informationen über unsere Mitarbeiter und Berater, Kundenlisten, Produktpreise, Kosten, Produkt- und Vertriebsdaten, Finanzdaten, Budgetinformationen, Geschäfts- und Strategiepläne sowie alles sonstige Know-how und alle Betriebsgeheimnisse im Besitz von Dole, die nicht veröffentlicht wurden oder der Allgemeinheit nicht bekannt gegeben wurden.

Die vertraulichen Informationen von Dole stellen einen wertvollen Vermögenswert dar, der geschützt werden muss. Von allen Personen, die in Besitz vertraulicher Informationen von Dole sind, wird erwartet, dass sie diese schützen, dass sie die vertraulichen Informationen ausschließlich für legitime Geschäftszwecke nutzen und dass sie diese nur an Personen innerhalb und außerhalb von Dole weitergeben, sofern ein legitimer Grund für die Kenntnis besagter Informationen vorliegt.

Die absichtliche oder versehentliche Offenlegung vertraulicher Informationen kann die finanzielle Situation, den Betrieb oder die Stabilität von Dole sowie die Arbeitsplatzsicherheit seiner Mitarbeiter gefährden. Die Weitergabe vertraulicher Informationen von Dole an Dritte ist nur vorbehaltlich der Unterzeichnung einer entsprechenden schriftlichen Geheimhaltungsvereinbarung zulässig. Die Unterzeichnung von Geheimhaltungsvereinbarungen Dritter oder Änderungen an den standardmäßigen Geheimhaltungsvereinbarungen von Dole sind nur nach vorheriger Prüfung und Billigung durch die Rechtsabteilung von Dole zulässig. Darüber hinaus müssen alle Vereinbarungen der *Two Signature Policy* von Dole entsprechen.

Aufgrund des Gefährdungsrisikos für Dole muss jeder Mitarbeiter, Berater und Lieferant, der zur Unterzeichnung der Geheimhaltungs- und Betriebsgeheimnisvereinbarung von Dole verpflichtet ist, unter allen Umständen die darin enthaltenen Bedingungen und Bestimmungen befolgen.

Um Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter verpflichtet, jeden Versuch durch Außenstehende, in den Besitz von vertraulichen Informationen von Dole zu kommen sowie jede unbefugte Verwendung oder Offenlegung von vertraulichen Informationen unverzüglich ihrem Senior Management zu melden.

F. Pearl war vor Beginn ihrer Beschäftigung in unserem Unternehmen bei einem Mitbewerber von Dole angestellt und hatte bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet. Auf einem Strategietreffen wurde sie jüngst von ihren Kollegen gefragt, ob sie im Rahmen ihrer früheren Beschäftigung Kenntnis von Informationen erhalten hat, die Dole einen Wettbewerbsvorteil verschaffen könnten. Pearl ist der Meinung, dass sie einige wichtige Informationen besitzt, ist sich aber nicht sicher, ob sie diese preisgeben sollte. Was sollte Pearl tun?

A. Pearl sollte ihre Kollegen daran erinnern, dass es ihr nicht gestattet ist, gegen frühere Geheimhaltungsvereinbarungen zu verstoßen, die sie bei einem ehemaligen Arbeitgeber unterzeichnet hat. Wenn sie von ihren Kollegen weiterhin zur Preisgabe vertraulicher Informationen gedrängt wird, sollte sie die Angelegenheit mit ihrem Vorgesetzten oder mit ihrer Personal- oder Rechtsabteilung vor Ort besprechen. Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht durch Pearl stellt ebenso einen Verstoß gegen unseren Kodex dar wie das Drängen auf eine Verletzung einer Geheimhaltungsvereinbarung durch andere.

Pflege eines positiven und respektvollen Arbeitsumfeldes

Dole ist sich bewusst, dass seine Mitarbeiter einen seiner wichtigsten Vermögenswerte darstellen. Wir pflegen ein positives Arbeitsumfeld, das sich durch eine offene und respektvolle Kommunikation auszeichnet.

Die Unternehmensphilosophie und -praxis von Dole basiert auf der Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten ungeachtet der Rasse, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, des Geschlechts, der ethnischen oder nationalen Herkunft, des Alters, einer Behinderung oder anderer Merkmale, die laut Gesetz oder Personalrichtlinien unzulässig sind. Entscheidungen in Bezug auf Neueinstellungen, Beförderungen, Gehalt, Kündigungen und andere Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen durch arbeitsplatzbezogene Qualifikationen begründet sein.

Dole toleriert keinerlei Belästigung in Übereinstimmung mit seiner Pflicht, ein positives und respektvolles Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten.

Bei Dole gelten verschiedene Richtlinien, um die Bereitstellung eines positiven Arbeitsumfeldes zu gewährleisten. Darin sind auch die diesbezüglichen Verantwortlichkeiten von Mitarbeitern und anderen beschrieben. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Integrität unserer Mitarbeiter und erwarten von jedem Respekt, Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit. Begünstigungen und andere Interessenkonflikte sind inakzeptabel.

Mitarbeiter, die weitere Informationen zu diesen Richtlinien und deren Umsetzung wünschen, sollten sich an die zuständige Personalabteilung wenden.

Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes

Dole verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet die Bereitstellung von geeigneten Schutzausrüstungen sowie die Einhaltung der „guten Herstellungspraxis“ (Good Manufacturing Practices) und angemessener Sicherheits- und Hygienemaßnahmen. Durch die Einhaltung der geltenden Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsgesetze und -bestimmungen leistet jeder von uns einen wichtigen Beitrag zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Jeder von uns muss seinen Teil dazu beitragen, um die Einhaltung der Verpflichtung des Unternehmens zur Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes zu gewährleisten. Das bedeutet, dass wir verpflichtet sind:

- alle Sicherheitsvorschriften und -bestimmungen zu befolgen;
- alle Sicherheitsschilder und -hinweise zu beachten;
- die vorgeschriebene Schutzausrüstung zu verwenden.

Wir müssen gemeinsam an der Vermeidung gefährlicher und unsicherer Arbeitsbedingungen arbeiten. Falls Sie Zeuge von gefährlichen Arbeitsbedingungen oder sicherheitsgefährdenden Verhaltensweisen werden oder Kenntnis von besagten Arbeitsbedingungen oder Verhaltensweisen erhalten, müssen Sie umgehend das vorgeschriebene Sicherheits- und Meldeverfahren befolgen, um das Unfallrisiko für sich und andere zu verringern.

Alkohol und Drogen haben in einem sicheren Arbeitsumfeld keinen Platz. Wenn Sie unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen, kann dies negative Auswirkungen auf die Ausübung Ihrer Arbeit haben und zu erheblichen Sicherheitsrisiken führen. Darüber hinaus müssen Sie sich auch der Wirkung verschreibungspflichtiger Medikamente bewusst sein. Der Besitz, die Weitergabe, der Verkauf und der Konsum von Drogen oder Alkohol auf dem Betriebsgelände von Dole sind verboten. Darüber hinaus ist es verboten, auf dem Betriebsgelände unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol zu stehen. In seltenen Ausnahmefällen kann ein moderater Konsum von Alkohol auf Unternehmensveranstaltungen, wie z. B. Betriebsfeiern, gestattet sein.

Gewalt oder die Androhung von Gewalt wird im Rahmen der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes unter keinen Umständen toleriert. Drohungen jeglicher Art sind umgehend zu unterbinden, selbst wenn diese scheinbar scherzhaft gemeint sind. Falls notwendig, informieren Sie den Sicherheitsdienst, um sich um die Situation zu kümmern. Das Führen von Waffen auf dem Betriebsgelände von Dole ist strengstens untersagt, ausgenommen, dies ist im Rahmen der Ausübung Ihrer Tätigkeit explizit erforderlich.

F. Claudio arbeitet schon seit vielen Jahren in einem Produktionswerk von Dole. Als er durch die Produktionshalle geht, bemerkt er, dass seine Kollegen sich nicht an die „gute Herstellungspraxis“ halten und weist sie darauf hin. Hat Claudio das Richtige getan?

A. Ja. Obwohl Claudio nicht weisungsbefugt ist, ist er genau wie alle anderen Mitarbeiter dafür verantwortlich, dass unser Kodex und unsere Unternehmensrichtlinien befolgt werden. Die Nichteinhaltung der „guten Herstellungspraxis" kann dazu führen, dass sich die Qualität der Produkte für die Verbraucher verschlechtert oder dass mögliche Sicherheitsrisiken für unsere Kollegen entstehen. Darüber hinaus sollte Claudio seine Beobachtungen dem

Produktionsleiter mitteilen und, falls erforderlich, den Vorfall einem der Ansprechpartner melden, die auf der letzten Seite des Kodex aufgeführt sind.

Einhaltung der Gesetze zum Verbot von Kinderarbeit, Sklaverei und Menschenhandel

Dole erwartet von seinen Mitarbeitern, Beratern, Auftragnehmern und Lieferanten, dass sie in allen Ländern, in denen wir oder sie tätig sind, die Gesetze und Bestimmungen zum Verbot von Kinderarbeit, Sklaverei und Menschenhandel befolgen. Dole hat sich insbesondere dazu verpflichtet, potenzielle Sklaverei und potenziellen Menschenhandel in seiner Lieferkette zu unterbinden. Aus diesem Grund erwartet Dole von allen Lieferanten die Einhaltung der Vorschriften im *Supplier Manual (Handbuch für Lieferanten)*. Unser Kodex verbietet es Dole, Geschäfte mit Personen oder Unternehmen zu tätigen, die sich der Kinderarbeit, Sklaverei oder des Menschenhandels schuldig machen.

Schutz vertraulicher Mitarbeiterinformationen

Im Rahmen unserer Beschäftigung bei Dole werden wir häufig gebeten, vertrauliche Angaben zur eigenen Person zu machen. Dole verpflichtet sich zum Schutz dieser Informationen. Dazu zählen u. a.:

- beruflicher Werdegang;
- Sozialversicherungsnummer etc.;
- Geburtsdatum
- Kontaktinformationen, u. a. Telefonnummern und Wohnsitzadresse;
- Familienstand;
- Krankengeschichte.

Wenn Sie aufgrund Ihrer Tätigkeit Zugang zu vertraulichen Mitarbeiterinformationen haben, sind Sie verpflichtet, diese zu schützen und dürfen diese nur verwenden, soweit dies im Rahmen Ihrer Arbeit erforderlich ist.

Arbeitssicherheits- und Umweltschutzbestimmungen

Es gehört zu den Grundsätzen von Dole, zu jeder Zeit und an allen Orten, wo wir tätig sind, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten sowie geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, Sicherheit und des Umweltschutzes zu ergreifen. Darüber hinaus entwickeln wir uns stetig weiter, um die Ziele von Dole zu verwirklichen. Dole ist weltweit in den verschiedensten Wirtschaftssektoren tätig – Landwirtschaft,

Nahrungsmittelverarbeitung, Produktion, Forschung, Transport (einschließlich Güterkraftverkehr, Schifffahrt und Management von Hafenanlagen), Vertrieb und Verkauf. Bei all diesen Tätigkeiten besteht das erklärte Ziel von Dole darin, nachteilige Auswirkungen für die Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt zu verhindern. Darüber hinaus haben wir uns das feste Ziel gesetzt, allen, die zur Erzeugung unserer Produkte beitragen und jedem sozialen Umfeld, das von unseren Tätigkeiten betroffen ist, ein vergleichbares Maß an Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zur Verfügung zu stellen. Dole ist ständig bestrebt, Verfahrensweisen zu entwickeln und anzuwenden, die im Rahmen der jeweiligen lokalen Gegebenheiten am besten geeignet und am wirksamsten sind, um wesentliche Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele zu realisieren. Unsere Bemühungen in diesen Bereichen stützen sich auf: wissenschaftliche Forschungsergebnisse und Erkenntnisse, die Prinzipien der Risikoanalyse, die Interessen der Öffentlichkeit, Gemeinden und Beschäftigten sowie auf die gesetzlichen Richtlinien und Standards der Vereinigten Staaten, der Europäischen Union und internationaler Organisationen, wie z. B. der Weltgesundheitsorganisation.

In den landwirtschaftlichen Betrieben von Dole kommen nachhaltige Anbaumethoden und integrierte Verfahren zur Schädlingsbekämpfung zum Einsatz, die – soweit möglich – auf biologischen und landwirtschaftlichen Ansätzen zur Bekämpfung von Schädlingen und Pflanzenkrankheiten basieren. Pflanzenschutzmittel werden nur dann und dort eingesetzt, wo dies unbedingt erforderlich ist. Ein solcher Einsatz erfolgt stets mit größter Sorgfalt und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Dole verwendet niemals Produkte, die von der Umweltschutzbehörde der USA oder von der Europäischen Union wegen unannehmbarer Risiken für die Gesundheit oder die Umwelt verboten wurden. Weitere Informationen finden Sie in der Dole-Richtlinie *Crop Protection Policy.*

Dole verpflichtet sich der Qualität, der Sicherheit und der Vermeidung von Umweltverschmutzungen sowie einer kontinuierlichen Verbesserung des Umweltschutzes.

Produkt- und Lieferkette

Wir müssen während der gesamten Lieferkette eines Produktes in allen Ländern die geltenden Gesetze und Bestimmungen in Bezug auf Produktion, Import, Export, Vertrieb sowie bezüglich der Beschaffung und des Verkaufs von Agrarprodukten befolgen. Soweit zutreffend, müssen auch der US-amerikanische Perishable Agricultural Commodities Act und der Food Safety Modernization Act sowie die Codex-MRL-Werte und die Richtlinien und Verordnungen der EU27 zur Lebensmittelsicherheit befolgt werden.

Kartell- und Wettbewerbsrecht

Obwohl Dole mit anderen Mitbewerbern in einem energischen Wettbewerb steht, verpflichten wir uns, uns dabei ausschließlich lauterer, ehrlicher, ethischer und legaler Mittel zu bedienen. Von den Mitarbeitern und Directors wird erwartet, dass sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten im Namen von Dole stets das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht befolgen. Das Kartell- und Wettbewerbsrecht dient der Förderung und dem Schutz des freien und lauteren Wettbewerbs. Solche Gesetze existieren sowohl in den USA als auch in anderen Ländern, in denen Dole tätig ist und finden auch auf unsere Beziehungen mit Mitbewerbern, Kunden und Lieferanten Anwendung. Gemäß dem Kartell- und Wettbewerbsrecht sind folgende Praktiken verboten:

(1) Vereinbarungen oder Absprachen zwischen Mitbewerbern, die den Wettbewerb untereinander aufheben oder einschränken, wie z. B. Preisabsprachen, die Absprache von Angeboten, die Zuweisung von Kunden oder Verkaufsgebieten oder Übereinkünfte, mit Dritten keine Geschäfte zu machen;

(2) Sonstige Praktiken, wie z. B. Alleinvertriebsverträge, Preisdiskriminierung, Koppelgeschäfte (d. h. den Kauf eines Produktes vom Kauf oder Verkauf eines anderen Produktes abhängig zu machen) oder Preisbindung (den Verkauf eines Produktes von der Einwilligung des Käufers abhängig zu machen, beim Wiederverkauf einen Mindestpreis zu verlangen), wenn solche Praktiken eine unangemessene Wettbewerbsbeeinflussung darstellen; und

(3) die Verunglimpfung oder Falschdarstellung der Produkte eines Mitbewerbers sowie der Diebstahl von Betriebsgeheimnissen.

Tatsächliche und sogar mutmaßliche Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht können dem Ruf von Dole großen Schaden zufügen und zu empfindlichen Geldbußen und hohen Prozesskosten führen. Darüber hinaus drohen Personen, die gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht verstoßen, in einigen Ländern sogar Haftstrafen, wie z. B. in den USA. Um Handlungen zu vermeiden, die einen tatsächlichen Verstoß oder den Vorwurf eines Verstoßes gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht begründen könnten, finden folgende Bestimmungen Anwendung:

(1) Kein Mitarbeiter oder Director darf sich an einer Übereinkunft, Vereinbarung, einem Plan oder Programm beteiligen, wenn der Mitarbeiter oder Director Grund zu der Annahme hat oder von einem Anwalt von Dole darüber unterrichtet wurde, dass dies einen Verstoß gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht darstellen würde;

(2) Kein Mitarbeiter oder Director darf mit einem anderen Mitbewerber Informationen austauschen oder erörtern, die sich auf die Preisstrategie, das Produktions- und Verkaufsvolumen, die Kosten, die Vertriebsstrategie, die Auswahl oder Klassifizierung von Lieferanten oder Kunden, die Kreditpolitik oder ähnliche wettbewerbsrelevante Aspekte beziehen;

(3) Sofern nicht im Vorfeld durch den General Counsel von Dole gemäß einer bestimmten gesetzlichen Ausnahmeregelung genehmigt, darf kein Mitarbeiter oder Director wissentlich an offiziellen oder inoffiziellen Treffen mit Dritten teilnehmen, auf denen Vereinbarungen oder Übereinkünfte der in Absatz (1) beschriebenen Art getroffen oder Informationen der in Absatz (2) beschriebenen Art ausgetauscht oder erörtert werden; und

(4) Mitarbeiter und Directors müssen gegenüber allen Lieferanten deutlich zum Ausdruck bringen, dass Dole von ihnen erwartet, dass sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten für Dole einen lauteren und energischen Wettbewerb führen und dass Dole seine Lieferanten ausschließlich nach Leistungskriterien auswählt.

Ethische und gesetzeskonforme Beschaffung von wettbewerbsrelevanten Informationen

Aktuelle Informationen über unsere Mitbewerber und den Markt helfen uns, einen erfolgreichen Wettbewerb zu führen. Allerdings darf die Beschaffung von wettbewerbsrelevanten Informationen nur auf eine ethisch vertretbare und legale Art und Weise erfolgen. Aus diesem Grund sind die nachfolgenden Handlungen bei der Beschaffung von Informationen über unsere Mitbewerber verboten:

- Diebstahl;
- Täuschung;
- Falschdarstellung;
- alle sonstigen unehrlichen Verhaltensweisen.

Es ist besonders wichtig, dass wir niemals Mitarbeiter auffordern, gegen Geheimhaltungsvereinbarungen mit ehemaligen Arbeitgebern zu verstoßen und niemals versuchen, von einem Mitbewerber nicht öffentliche und sensible Informationen zu erhalten.

Mitgliedschaft in Handelsverbänden

Obwohl wir in der Regel den Kontakt mit Mitbewerbern vermeiden, kann es Situationen geben, in denen bestimmte Formen des Kontakts gestattet sind. Ein Beispiel dafür sind Handelsverbände. Handelsverbände bieten für uns hervorragende Möglichkeiten zum Vernetzen und zur Weiterentwicklung unseres

Unternehmens. Allerdings können solche Veranstaltungen auch gewisse Herausforderungen mit sich bringen. Beim Besuch von Verbandstreffen müssen Sie unbedingt darauf achten, selbst den Eindruck ungesetzlicher Geschäftspraktiken zu vermeiden. Seien Sie auf solchen Veranstaltungen beim Umgang mit Mitbewerbern äußerst vorsichtig. Sollte ein Mitbewerber versuchen, ein Gespräch auf eines der folgenden Themen zu lenken, müssen Sie die Unterhaltung umgehend beenden:

- Preise;
- Rabatte;
- Volumen/Kapazitäten;
- Boykotte;
- Verkaufsbedingungen;
- Produktdaten;
- sonstige Themen, die auf eine Zusammenarbeit oder Übereinkunft mit einem Mitbewerber oder den Austausch wettbewerbsrelevanter nicht öffentlicher Informationen schließen lassen.

Falls notwendig, verlassen Sie das Treffen und melden Sie anschließend den Vorfall.

F. Dominick trifft sich zum Mittagessen mit seinem Freund Joe, der zufällig für einen Mitbewerber von Dole arbeitet. Während des Mittagessens macht Joe die Anmerkung, dass er, sollte Dominick Dole dazu bewegen können, den Preis für ein bestimmtes Produkt zu erhöhen, dafür sorgen würde, dass sein Unternehmen den gleichen Preis für ein ähnliches Produkt verlangen würde. Wie sollte Dominick darauf reagieren?

A. Dominick sollte seinen Freund darauf hinweisen, dass es sich hierbei nicht um ein zulässiges Geschäftsgespräch handelt. Anschließend sollte er das Mittagessen beenden und den Vorfall umgehend seinem Vorgesetzten und der Rechtsabteilung melden. Preisabsprachen stellen einen Verstoß gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht dar und können schwerwiegende Konsequenzen für die beteiligten Personen und das Unternehmen nach sich ziehen. Aus diesem Grund müssen derartige Unterhaltungen vermieden werden.

Embargo- und Antiterrorgesetze

Die Gesetze der USA verbieten bestimmte Transaktionen (und die Unterstützung von Transaktionen) mit Ländern, Unternehmen (u. a. Banken) und Personen, die nach

Einschätzung der USA den Terrorismus unterstützen oder andere Verstöße gegen die Menschenrechte begehen. Dole tätigt keine verbotenen Transaktionen. Es ist unbedingt erforderlich, die Rechtsabteilung von Dole zu konsultieren, bevor Dole Transaktionen tätigt oder unterstützt, die nach US-Recht verboten sind oder die eine Genehmigung durch eine Behörde der US-Regierung erfordern.

Darüber hinaus verbieten die Gesetze der USA auch zahlreiche Aktivitäten, die als eine Form der Unterstützung von Organisationen angesehen werden können, die von den USA als terroristische Organisationen eingestuft wurden. Jede natürliche oder juristische Person, die an solchen Handlungen teilnimmt, kann ihrerseits als terroristische Organisation angesehen werden. Aus diesem Grund ist es Dole untersagt, mit solchen Personen oder Unternehmen Geschäfte zu machen. Bereits die Bereitstellung von Geld, Waren oder Dienstleistungen für eine terroristische Organisation ist illegal und strengstens verboten. Dieser Kodex verbietet Dole und seinen Mitarbeitern und Directors alle derartigen Handlungen und Geschäftstätigkeiten.

Weitere Informationen finden Sie in der Dole-Richtlinie Manual on *Conducting Business in Foreign Countries.*

F. Nanda erhält von einem Kunden in Honduras einen Großauftrag. Kurz vor der Lieferung teilt der Kunde Nanda mit, dass er beabsichtigt, einige Produkte von Dole an seine Kontakte im Iran weiterzuleiten (d. h. in ein Land, gegen das das Office of Foreign Assets Control des US-Finanzministeriums Sanktionen verhängt hat). Nanda schenkt dem keine Beachtung, weil er davon ausgeht, dass die Kunden mit den Produkten von Dole tun und lassen können, was sie möchten. Hat Nanda recht?

A. Nein. Der Kunde von Nanda versucht, die Exportbestimmungen zu umgehen, indem er sein Land als Transitland nutzt, um von dort aus Waren in ein Land zu versenden, gegen das ein Embargo verhängt wurde, ohne im Besitz der dafür erforderlichen Genehmigung der US-Regierung zu sein. Ein solches Vorgehen wird als Reexport bezeichnet, d. h. dass vom ursprünglichen Empfänger importierte Produkte an einen anderen Empfänger exportiert werden. Da Nanda die Absicht seines Kunden kennt, darf er die Transaktion nicht abschließen. Stattdessen ist Nanda verpflichtet, die Transaktion zu verhindern oder zu korrigieren und sollte die Angelegenheit mit seinem Vorgesetzten besprechen. Falls erforderlich, sollte er die Angelegenheit einem der Ansprechpartner melden, die auf der letzten Seite des Kodex aufgeführt sind.

Boykottverbot

Dole beteiligt sich weder direkt noch indirekt an Handlungen, die einen Boykott oder eine Handelsbeschränkung fördern, die von einem ausländischen Staat gegenüber Kunden oder Lieferanten in einem Land verhängt wurde, das den USA freundlich gesonnen ist oder wenn sich ein solcher Boykott oder eine solche Handelsbeschränkung gegen eine US-amerikanische Person, Firma oder ein US-amerikanisches Unternehmen richtet. Da die Gesetze der USA verlangen, dass jede Aufforderung zur Teilnahme an einer solchen Handlung umgehend den US-Behörden zu melden ist, muss unverzüglich und vor jeder Reaktion auf eine solche Aufforderung der Rat von der Rechtsabteilung des Unternehmens eingeholt werden.

Zahlungen und Geschenke an Amtsträger

Mitarbeiter und Directors dürfen Amtsträgern innerhalb und außerhalb der USA niemals direkt oder indirekt Bestechungsgeld, Zuwendungen oder Rückvergütungen zukommen lassen, anbieten oder versprechen.

Geschenke und Bewirtungsleistungen für Amtsträger unterliegen strengen Vorschriften und sind häufig gänzlich verboten. Bei Verstößen gegen diese Vorschriften drohen den Unternehmen und den beteiligten Personen empfindliche Strafen. Aus diesem Grund ist es Mitarbeitern und Directors von Dole untersagt, Amtsträgern Geschenke zu machen, sofern diese nicht im Vorfeld von der Rechtsabteilung des Unternehmens und dem Senior Management des zuständigen Geschäftsbereichs genehmigt wurden.

Kein Mitarbeiter oder Director darf einem Amtsträger, d. h. einem Beamten, Behördenmitarbeiter, einer politischen Partei, einem Kandidaten für ein politisches Amt oder einem Inhaber eines politischen Amtes direkt oder indirekt Geld oder sonstige Dinge von Wert zahlen, geben oder anbieten, um dadurch eine Genehmigung oder sonstige Zulassung zu erhalten oder um Aufträge zu erhalten oder zu vermitteln.

Politik der Null-Toleranz gegenüber Bestechung, Rückvergütungen und Beschleunigungszahlungen

Kein Mitarbeiter oder Director darf einem ausländischen oder einem US-amerikanischen Amtsträger, Mitarbeiter, Anbieter, Lieferanten, politischen Kandidaten oder einer sonstigen Person direkt oder indirekt Bestechungsgeld, Zuwendungen oder Rückvergütungen zahlen, anbieten oder versprechen. Dole verfolgt in Bezug auf Bestechung und Rückvergütungen in allen Ländern eine Politik der Null-Toleranz. „Bestechung" liegt vor, wenn wir etwas von Wert mit der Absicht erhalten oder weitergeben, um eine geschäftliche Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen. Unter einer „Rückvergütung“ wird hingegen eine

Zahlung als Abgeltung für die Beschleunigung einer geschäftlichen Vereinbarung verstanden. Beides ist verboten.

In einigen Ländern – z. B. in China – gehören auch Mitarbeiter staatlicher Unternehmen zu den Amtsträgern. Wir dürfen niemals eine unzulässige Zahlung gegenüber einem Amtsträger tätigen, versprechen oder bewilligen, wenn diese dem Zweck oder der Absicht gilt, einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. „Unzulässige Zahlungen“ beinhalten u. a. jede Form von Geldgeschenken oder sonstigen Dingen von Wert sowie sonstige illegale oder unzulässige Vergünstigungen.

In einigen Ländern sind geringfügige inoffizielle Zuwendungen oder „Beschleunigungszahlungen“ zur Beschleunigung routinemäßiger Behördenvorgänge üblich. Tatsächlich können solche Zahlungen in einigen Ländern sogar legal sein. Ungeachtet dessen, werden solche Zahlungen von Dole nicht gestattet. Darüber hinaus sind diese gemäß dem UK Bribery Act illegal. Falls Sie jemals mit einer solchen Situation konfrontiert werden und nicht wissen, wie Sie sich verhalten sollten, müssen Sie unbedingt die Rechtsabteilung des Unternehmens kontaktieren, *bevor* Sie handeln.

Antikorruptionsgesetze

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller Antikorruptionsgesetze – einschließlich des US Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) und des UK Bribery Act –, die auf die weltweiten Geschäftstätigkeiten von Dole Anwendung finden. Bei Verstößen gegen diese Gesetze drohen Unternehmen und den beteiligten Personen empfindliche Strafen.

Vergessen Sie nicht, dass die Antikorruptionsgesetze äußerst komplex sind und dass Verstöße gegen diese Gesetze schwerwiegende Konsequenzen zur Folge haben. Falls Sie sich nicht sicher sind, ob die von Ihnen in Erwägung gezogene Handlung legal ist, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Dole, bevor Sie Ihre Handlung ausführen. Weitere Informationen finden Sie in der Dole-Richtlinie *Foreign Corrupt Practices Act Compliance Manual*.

F. Irina ist für den Ausbau der Geschäftstätigkeiten in Afrika verantwortlich und möchte schnell ein neues Produktionswerk bauen. Ein Beamter vor Ort teilt Irina mit, dass sie das Genehmigungsverfahren gegen eine Sondergebühr in Höhe von 5.000 US-Dollar beschleunigen kann. Irina kann keine offizielle Liste finden, auf der die „Gebühren für beschleunigte Bearbeitung“ für diese Region aufgeführt sind. Sollte Irina die Zahlung tätigen, um die Bearbeitung zu beschleunigen?

A. Nein. Irina sollte niemals solche Zahlungen im Namen von Dole tätigen. Zahlungen an Einzelpersonen, die nicht auf einer offiziellen Liste mit zulässigen Gebühren aufgeführt sind, können – und werden häufig – von externen Ermittlungsbeamten als Bestechung gedeutet. Selbst der Eindruck der Bestechung stellt einen Verstoß gegen unseren Kodex dar. Irina muss die übliche Bearbeitungszeit für die Ausstellung solcher Genehmigungen akzeptieren oder dürfte nur solche Gebühren zur Beschleunigung von Bearbeitungsvorgängen zahlen, die offiziell zulässig sind.

Betrug

Den Mitarbeitern und Directors von Dole ist jede Form von Betrug strengstens verboten. Dies schließt ohne jede Einschränkung jeglichen Betrug gegenüber Dole, den Mitarbeitern von Dole sowie gegenüber natürlichen und juristischen Personen ein, mit denen Dole Geschäfte macht. Der Begriff Betrug hat demzufolge eine weitreichendere Bedeutung und beschränkt sich nicht auf die Veruntreuung von Vermögenswerten von Dole. Alle Betrugsvorwürfe gegenüber Mitarbeitern und Directors von Dole werden von der Abteilung Innenrevision und der Rechtsabteilung von Dole geprüft. Mitarbeiter und Directors von Dole, die sich des Betrugs schuldig machen, drohen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und eine zivil- und strafrechtliche Verfolgung. Weitere Informationen finden Sie in den Dole-Richtlinien *Accounting Policies and Procedures* und *Audit Committee Procedures for Handling Accounting and Auditing Complaints and Concerns*.

Verwendung der Vermögenswerte von Dole

Die Vermögenswerte von Dole sind wertvolle Ressourcen, die nur für Geschäftszwecke verwendet werden dürfen. Diebstahl, nachlässiger Umgang mit und die Verschwendung von Vermögenswerten haben direkte Auswirkungen auf die Finanzleistung von Dole. Jeder Mitarbeiter sollte sorgsam und verantwortungsvoll mit den Vermögenswerten von Dole umgehen und diese vor Diebstahl, Missbrauch und Zerstörung schützen.

Die Vermögenswerte von Dole sind für geschäftliche Zwecke und nicht für den persönlichen Gebrauch vorgesehen und sollten nur im Rahmen der Ausübung Ihrer Arbeit verwendet werden. Zu den Vermögenswerten von Dole gehören die Arbeitszeit von Mitarbeitern und deren Arbeitsergebnisse sowie Anlagen und Fahrzeuge, Computer und Software, Informationen, Markenzeichen und Markennamen. Darüber hinaus gehören auch Informationen und Kommunikationsmedien, wie z. B. Telefon, E-Mail, Internetzugang und alle Daten, die in den IT-Vermögenswerten von Dole gespeichert sind, zu den Vermögenswerten von Dole.

Die Nutzung, der Schutz und der Erhalt der Vermögenswerte von Dole erfordern einen sorgsamen und wohlüberlegten Umgang. Die Vermögenswerte von Dole, die den Mitarbeitern und Directors zur Ausübung ihrer Arbeit überlassen werden, müssen mit angemessener Sorgfalt behandelt und auf Aufforderung zurückgegeben werden. Die IT-Vermögenswerte von Dole dürfen nur in Übereinstimmung mit der Richtlinie *Information Technology Policy* verwendet werden.

Dole ist sich der Notwendigkeit der gelegentlichen Nutzung bestimmter Kommunikationsmedien zu persönlichen Zwecken, wie z. B. von Privattelefonaten oder privaten E-Mails, bewusst. Allerdings sollte die Nutzung von Kommunikationsmedien für persönliche Zwecke auf ein Minimum beschränkt werden. Darüber hinaus sollten Kommunikationsmittel niemals zur Übermittlung von Inhalten genutzt werden, die für eine Arbeitsplatzumgebung unangemessen sind, wie z. B. sexuelle Inhalte, unpassender Humor etc. Die unverhältnismäßige Nutzung von Kommunikationsmedien oder die unbefugte oder unverhältnismäßige Nutzung sonstiger Vermögenswerte für persönliche Zwecke stellt einen Missbrauch der Vermögenswerte von Dole und somit einen Verstoß gegen diesen Kodex dar. Die Vermögenswerte von Dole dürfen niemals für externe Geschäftstätigkeiten oder für illegale, unethische oder sonstige unsachgemäße Aktivitäten verwendet werden. Weitere Informationen finden Sie in der Dole-Richtlinie *Information Technology Policy.*

Interessenkonflikt

Geschäftliche und persönliche Situationen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sollten vermieden werden. Ein Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn ein Mitarbeiter oder ein Director an einer Handlung beteiligt ist oder ein persönliches Interesse hat und dadurch seine Objektivität bei der Erfüllung seiner Pflichten und Arbeitsaufgaben bei Dole beeinträchtigt werden könnte. Die Transaktionen von Dole mit anderen Unternehmen dürfen nicht durch persönliche Interessen oder Aktivitäten seiner Mitarbeiter oder Directors beeinflusst werden. Solche Konflikte können den Eindruck der Begünstigung erwecken oder anderweitig den Ruf von Dole und seinen Vertretern schädigen. Beispiele für besagte Aktivitäten sind u. a. finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, bei denen es sich um Lieferanten, Kunden, Partner, Auftragnehmer oder um sonstige natürliche oder juristische Personen handelt, mit denen Dole geschäftliche Beziehungen unterhält oder wenn es sich dabei um Mitbewerber von Dole handelt oder wenn ein Mitarbeiter oder Director bei einer natürlichen oder juristischen Person, einem Unternehmen oder Mitbewerber beschäftigt ist oder eine Führungsposition bekleidet. Davon ausgenommen ist der Besitz von nicht mehr als 5 % der Aktien eines an der Börse notierten Unternehmens, wenn diese Beteiligung zu reinen Investitionszwecken gehalten wird.

Mitarbeiter und Directors müssen sich im Umgang mit allen Lieferanten, Kunden und sonstigen Personen, mit denen Dole eine geschäftliche Beziehung unterhält, fair

verhalten und jede Bevorzugung aufgrund persönlicher finanzieller Interessen unterlassen. Sie dürfen keine potenziellen Geschäftschancen für sich nutzen, wenn Sie vernünftigerweise davon ausgehen können, dass Dole daran ein Interesse haben könnte oder wenn Sie davon aufgrund der Nutzung des Eigentums oder der Informationen von Dole oder aufgrund Ihrer Stellung bei Dole erfahren haben.

Ein Verstoß gegen diesen Kodex bedarf nicht zwangsläufig eines tatsächlichen Interessenkonfliktes. Handlungen, die den Eindruck eines Interessenkonfliktes erwecken könnten, müssen ebenfalls vermieden werden, um den Ruf von Dole und seiner Vertreter zu schützen. Selbst der Anschein unangemessenen Verhaltens kann unseren Ruf als fairer Geschäftspartner schädigen.

Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter und Directors verpflichtet, jede Situation, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, unter Einhaltung des in diesem Kodex beschriebenen Meldeverfahrens zu melden. Nach der Mitteilung eines potenziellen Interessenkonfliktes muss das Divisional Senior Management des Mitarbeiters (oder im Falle eines Directors oder Executive Officers der Prüfungsausschuss) den potenziellen Interessenkonflikt umgehend prüfen, um festzustellen, ob das bestehende Interesse oder die Position in Konflikt mit diesem Kodex steht oder aus anderen Gründen mit den Interessen von Dole unvereinbar ist. Abschließend ist zu entscheiden, ob die Situation zulässig oder nicht zulässig ist (siehe Abschnitt DIVISIONAL SENIOR MANAGEMENT dieses Kodex). Falls die Situation für zulässig befunden wird, muss sichergestellt werden, dass es sich dabei ausschließlich um unabhängige Transaktionen handelt und dass eine schriftliche Genehmigung vom Divisional Senior Management des Mitarbeiters (im Falle eines Directors oder Executive Officers vom Prüfungsausschuss) vorliegt. Alle Untersuchungen, Entscheidungen und Anordnungen müssen dokumentiert und in den Akten des Dole-Konzerns oder der Tochterunternehmen von Dole (je nach Fall) sowie in der Personalakte des betreffenden Mitarbeiters oder Directors aufbewahrt werden. Sollte ein potenzieller Konflikt nicht nach dem oben beschriebenen Verfahren genehmigt werden, dann stellt dieser Konflikt einen Verstoß dar, der in Übereinstimmung mit dem Meldeverfahren dieses Kodex zu melden ist.

Jeder bestehende Interessenkonflikt muss jährlich offengelegt und geprüft werden, unabhängig davon, ob dieser in der Vergangenheit bereits genehmigt wurde oder nicht.

Weitere Informationen finden Sie in den Dole-Richtlinien *Related Person Transaction Policies and Procedures* und Audit Committee *Guidelines for Dole Relationships with Related Persons in Ongoing Interested Transactions*.

F. Rosas Schwager ist Besitzer und Betreiber einer Bananenplantage und würde gerne Geschäfte mit Dole machen. Rosa ist der Meinung, dass alle davon

profitieren würden. Rosa verweist ihren Schwager an ihren Vorgesetzten, ohne diesen über die familiäre Beziehung zu unterrichten. Ist das in Ordnung?

A. Nein. Rosa verursacht einen potenziellen Interessenkonflikt, indem sie versucht, eine Geschäftsbeziehung zwischen Dole und einem Mitglied ihrer Familie zu unterstützen. Rosa sollte die familiäre Beziehung gegenüber ihrem Vorgesetzten offenlegen, um Anweisungen für das weitere Vorgehen zu erhalten. Außerdem sollte sie den potenziellen Interessenkonflikt gegenüber dem Divisional Senior Management offenlegen. Siehe Abschnitt DIVISIONAL SENIOR MANAGEMENT dieses Kodex.

Geschenke und Bewirtung

Handlungen, die im Namen von Dole vollzogen werden, sollten in keiner Weise implizieren, dass eine Bevorzugung von einer Einzelperson oder Organisation ersucht, erhalten oder gewährt wurde, die mit Dole Geschäfte tätigt oder zu tätigen beabsichtigt. Unsere Geschäftsentscheidungen müssen ausschließlich auf Grundlage von Leistungskriterien und den Unternehmenszielen von Dole getroffen werden. Geschäftsentscheidungen dürfen niemals auf früheren, gegenwärtigen oder zukünftigen persönlichen finanziellen Interessen von oder sonstigen Vorteilen für Mitarbeiter oder Directors basieren. Aus diesem Grund ist es Mitarbeitern und Directors nicht gestattet, von Personen, Unternehmen, Regierungen oder Behörden Geschenke, Zahlungen, Gebühren, Kredite, Dienstleistungen oder ähnliche Dinge als Bedingung oder Folge eines Geschäfts mit Dole zu fordern oder anzunehmen oder den genannten Rechtssubjekten anzubieten oder zu geben. Für Geschenke, Dienstleistungen oder sonstige Gewährleistungen von Lieferanten gelten besonders strenge Regeln.

Die Annahme oder Vergabe von Bargeld oder bargeldähnlichen Geschenken (z. B. Vermögenswerten, Aktien oder anderen Formen handelsfähiger Wertpapiere oder Beteiligungen) in jedweder Höhe ist verboten. Vorausgesetzt, dass nicht gegen die oben aufgeführten Verbote verstoßen wird, gelten in Bezug auf natürliche und juristische Personen, die Geschäfte mit Dole tätigen oder zu tätigen beabsichtigen, folgende Grundsätze:

(1) Unter bestimmten Umständen können Geschenke zulässig sein. Aus diesem Grund ist es Mitarbeitern und Directors nicht per se untersagt, Geschenke von symbolischem Wert anzunehmen, vorausgesetzt, die Häufigkeit oder Anzahl der Geschenke ist nicht übermäßig.

(2) Es ist Mitarbeitern und Directors gestattet, allgemeine Aufmerksamkeiten anzunehmen (wie z. B. gelegentliche Einladungen zu einem Essen oder zu Sport-, Musik- und Theaterveranstaltungen), sofern diese im Rahmen der allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten erfolgen.

(3) Das Divisional Senior Management eines Mitarbeiters (im Falle eines Directors der Prüfungsausschuss) kann zu der Entscheidung kommen, dass es sich bei einer Bewirtungsleistung oder bei einem Geschenk von einem Lieferanten nicht um eine Bedingung für oder um die Folge einer geschäftlichen Beziehung mit Dole handelt. Eine solche Feststellung ist schriftlich zu dokumentieren. In diesem Fall kann eine Bewirtungsleistung oder ein Geschenk genehmigt werden, vorausgesetzt, dass der betreffende Mitarbeiter daraus keinen direkten finanziellen Nutzen zieht.

(4) Geringfügige Aufwendungen für Geschenke und Bewirtungsleistungen durch unsere Mitarbeiter und Directors sind unter der Voraussetzung gestattet, dass diese ordnungsgemäß vom Divisional Senior Managements des Mitarbeiters (im Falle eines Directors vom Prüfungsausschuss) genehmigt wurden und ordnungsgemäß in den Büchern verzeichnet sind. Siehe Abschnitt DIVISIONAL SENIOR MANAGEMENT dieses Kodex. Darüber hinaus sind Geschenke, Vergünstigungen oder Bewirtungsleistungen auf Kosten von Dole für Dritte nur dann gestattet, wenn alle der nachfolgenden Bedingungen erfüllt sind:
   a. sie stellen keinen Verstoß gegen die geltenden Gesetze dar und entsprechen den allgemein anerkannten ethischen Werten;
   b. sie entsprechen den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken;
   c. sie haben einen so geringfügigen Wert und erfolgen auf eine Art und Weise, dass dies nicht als Bestechung oder Schmiergeldzahlung ausgelegt werden kann;

(5) Den Mitarbeitern und Directors von Dole ist es selbst dann nicht gestattet, Geschenke, die einen symbolischen Wert übersteigen, zu machen, wenn sie selbst dafür bezahlen.

Allerdings dürfen die gemachten oder erhaltenen Geschenke, Aufmerksamkeiten und Bewirtungsleistungen niemals in einer Form oder unter Umständen erfolgen, die bei Bekanntwerden Dole oder seine Mitarbeiter in Verlegenheit bringen würde.

Geschenke in Form von Bargeld oder bargeldähnliche Geschenke sind strengstens verboten. Gleiches gilt für Zahlungen jeglicher Art an Amtsträger oder Mitarbeiter von Behörden, mit Ausnahme von Zahlungen, wie sie im Rahmen von Doles Richtlinien zu politischen Spenden und dem *Foreign Corrupt Practices Act Compliance Manual* gestattet sind.
Weitere Informationen zu Geschenken und Bewirtungsleistungen für Amtsträger finden Sie in den Abschnitten ZAHLUNGEN ODER GESCHENKE AN AMTSTRÄGER und POLITISCHE SPENDEN dieses Kodex.

Politische Spenden

Politische Spenden unterliegen strengen Vorschriften. Deshalb sind politische Spenden von oder im Namen von Dole nicht zulässig, es sei denn, diese wurden im Vorfeld von der Rechtabteilung und dem Divisional Senior Management des zuständigen

Geschäftsbereichs genehmigt. Dies gilt sowohl für Sachspenden (wie z. B. die Erlaubnis zur Nutzung der Anlagen oder Ressourcen von Dole durch einen Kandidaten) als auch für Geldspenden. Die Mitarbeiter von Dole haben das Recht, sich politisch zu engagieren, sofern ein solches Engagement keine negativen Auswirkungen auf die Ausübung der Arbeitsaufgaben der betreffenden Person bei Dole hat und sofern dadurch nicht der Eindruck erweckt wird, dass die Person im Namen von Dole spricht oder handelt oder impliziert wird, dass Dole die Handlungen dieser Person befürwortet.

F. Jorge wurde vom lokalen Landwirtschaftsminister um eine Spende des Unternehmens für seine bevorstehende Wiederwahlkampagne gebeten. Was sollte Jorge tun?

A. Jorge sollte dem Landwirtschaftsminister erklären, dass alle politischen Spenden vom Divisional Senior Management und von der Rechtsabteilung genehmigt werden müssen und dass er die Anfrage weiterleiten und den Minister darüber informieren wird, ob sein Ersuchen genehmigt wurde oder nicht.

Insiderhandel mit Wertpapieren

Gemäß den Wertpapiergesetzen der USA ist der Insiderhandel, z. B. mit Wertpapieren, verboten. Darunter wird der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren zu einem Zeitpunkt verstanden, an dem eine Person im Besitz wesentlicher nicht öffentlicher Informationen über das Unternehmen oder den Markt für Wertpapiere des Unternehmens ist. „Wesentliche nicht öffentliche Informationen“ sind Informationen, die einen aufgrund vernünftiger Überlegungen handelnden Investor dazu veranlassen würden, Aktien oder Anleihen eines Unternehmens zu kaufen, zu halten oder zu verkaufen. Konkrete Beispiele für wesentliche nicht öffentliche Informationen sind u. a. jährliche oder vierteljährliche Gewinne oder Dividendenzahlungen, bedeutende Übernahmen oder Veräußerungen, geplante Übernahmeangebote oder Aktiensplitts sowie Personaländerungen in der Führungsebene. Informationen über die Einführung bedeutender neuer Produkte, Expansionspläne oder bedeutsame Rechtsstreitigkeiten oder aufsichtsbehördliche Verfahren können ebenfalls zur Kategorie wesentliche nicht öffentliche Informationen gehören.

Es ist allen Mitarbeitern, Directors und Dritten untersagt, auf Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen über ein Unternehmen mit Wertpapieren zu handeln oder Empfehlungen zum Handel mit Wertpapieren zu geben, wenn sie aufgrund ihrer Beschäftigung bei Dole in den Besitz solcher Informationen über ein Unternehmen gelangt sind.

Wesentliche nicht öffentliche Informationen sollten von den Mitarbeitern und Directors von Dole nur dann innerhalb des Unternehmens besprochen werden, wenn dies zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben unbedingt erforderlich ist. Darüber hinaus sollten wesentliche nicht öffentliche Informationen über Dole nicht an Dritte weitergegeben werden.

Falls sich ein Mitarbeiter oder Director unsicher ist, was die Einschränkungen zum Handel mit Wertpapieren eines Unternehmens betrifft, das der Mitarbeiter oder Director aufgrund seiner Stellung bei Dole kennt, sollte der betreffende Mitarbeiter oder Director den General Counsel von Dole um Rat bitten. Weitere Informationen finden Sie in der Dole-Richtlinie *Insider Trading Policy.*

F. Vera würde ihrem Vater gerne helfen, den Wertverlust seines Aktienportfolios zu stoppen. Vera, die bei Dole beschäftigt ist, besitzt vertrauliche Informationen über eine neue Produktkampagne, die in Verbindung mit einem anderen Unternehmen gestartet wird, und die aller Wahrscheinlichkeit nach den Aktienwert dieses Unternehmens steigern wird. Darf sie ihrem Vater diese Information mitteilen.

A. Nein. Obwohl Vera aller Wahrscheinlichkeit nach in bester Absicht handelt, würde sie sich der unbefugten Weitergabe von Insiderinformationen schuldig machen, was einen Verstoß gegen unseren Kodex und die Richtlinien von Dole darstellen würde. Darüber hinaus könnten beide des Verstoßes gegen die Gesetze zum Insiderhandel für schuldig befunden werden, sollte ihr Vater auf Grundlage dieser Informationen mit Wertpapieren handeln. Vera muss diese Information für sich behalten.

Befreiung von Bestimmungen des Kodex

Falls das Unternehmen eine Bestimmung des Verhaltenskodex ändert oder eine Befreiung oder implizierte Befreiung von einer Bestimmung des Kodex gewährt, die den Principal Executive Officer, den Principal Financial Officer oder den Principal Accounting Officer des Unternehmens betrifft und für die laut der geltenden Bestimmungen eine diesbezügliche Bekanntgabe erforderlich ist, ist das Unternehmen verpflichtet, die Änderung oder Befreiung und die dafür vorliegenden Gründe innerhalb von vier Werktagen nach der Änderung oder Befreiung auf der Website des Unternehmens *www.Dole.com* zu veröffentlichen.

Divisional Senior Management

Hauptgeschäfts-bereiche/Regionen	Leiter der Hauptgeschäfts-bereiche	Finanzieller Leiter der Hauptgeschäfts-bereiche	Personalleiter der Hauptgeschäfts-bereiche	Chefsyndikus der Hauptgeschäfts-bereiche
Corporate	Michael Carter	Yoon Hugh	Charlene Mims	Genevieve Kelly
Nordamerika - Fresh Fruit	Michael Cavallero	Jay Esban	Charlene Mims	Genevieve Kelly
Nordamerika - Fresh Vegetables	Ray De Riggi	Howard Roeder	Kent Hansen	Genevieve Kelly
Nordamerika - Hawaii	Dan Nellis	Gail Mun	Janis Wong	Genevieve Kelly
Lateinamerika - Fresh Fruit	Renato Acuña	David Sesin	Patricia Bresciani	Genevieve Kelly
Chile und Argentinien – Fresh Fruit	Juan Pablo Vicuña	Andres Luna	Patricia Bresciani	Genevieve Kelly
Europa & Afrika - Fresh Fruit	Johan Lindén	Philippe Gavalda	Marco Bröning	Genevieve Kelly

Interessenkonflikte, die das oben aufgeführte Senior Management der Hauptgeschäftsbereiche betreffen, sind dem Corporate Senior Management zu melden und von diesem zu prüfen. Directors und Executive Officers sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte eigenständig dem Prüfungsausschuss zu melden.

Gemeinsame Verpflichtung zur Vermeidung, Korrektur und, falls erforderlich, Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Kodex

Doles Verpflichtung zu soliden Geschäftspraktiken und höchsten ethischen Werten bedeutet, dass jeder von uns tagtäglich in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen handeln muss und dass wir gemeinsam dafür verantwortlich sind, mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex zu verhindern, zu korrigieren und, falls erforderlich, zu melden. Dadurch sind wir in der Lage, Unklarheiten umgehend zu klären oder Fehlverhalten zu unterbinden, bevor sich daraus ernsthafte Probleme entwickeln. Dole stellt Ihnen für den Bedarfsfall verschiedene Möglichkeiten zur Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen den Kodex zur Verfügung. Die Entscheidung eines Mitarbeiters, einen vermuteten Verstoß gegen den Codex zu melden, ist, ungeachtet der Methode, durch die Nulltoleranz-Richtlinie gegenüber jeglicher Belästigung geschützt.

Internethotline von Dole

Sie haben die Möglichkeit, mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex über die Internethotline unter *www.DoleIntegrity.com* zu melden.

Telefonhotline von Dole

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex telefonisch zu melden. Anrufer aus den USA wählen bitte +1.888.236.7527. Anrufer von außerhalb der USA wählen für R-Gespräche bitte +1.503.748.0531. Über die Hotline sind Dolmetscher erreichbar.

Direktmeldungen

Falls Sie Fragen zum Kodex haben oder einen mutmaßlichen Verstoß melden möchten, haben Sie auch die Möglichkeit, sich persönlich, telefonisch oder schriftlich an einen der folgenden Ansprechpartner zu wenden:

1. Ihren Vorgesetzten oder einen anderen Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion;
2. einen Mitarbeiter der Personalabteilung oder den Arbeitsdirektor;
3. einen Anwalt der Rechtsabteilung von Dole; oder
4. an ein Mitglied der Abteilung Innenrevision von Dole.