



行動規範

Dole International Holdings, Inc.

2025年8月1日改訂

当社のコアバリュー



相手を尊重する

私たちは従業員を大切にし、世界中の顧客、生産者、地域社会を大切にします。

プロフェッショナルな仕事

私たちはすべてにおいて世界最高の品質を目指し、チームで継続的に改善し、いかなる困難も成長に変えていきます。

誠実に行動する

私たちはどんな時も、どんな場合でも正しいことを行い、明るい未来を築くために信念をもって行動します。

ワンチーム

私たちは同じ目的を目指すチームの一員として、寛容で前向きな精神を持ち、協力し合いながら目的達成を目指します。

結果にコミットする

私たちはビジネスを通じてすべての人へ明るい未来をもたらすために積極的に行動し、功労者をたたえます。

目次	ページ
背景データ	5
本規範の適用範囲と目的	5
私たちが本規範の下に担う責任	5
方針の順守	6
本規範の配布と受諾確認	6
公正な取引	6
法律の順守	7
帳簿、記録の正確性・安全性	7
記録の管理	8
機密情報	8
お互いを尊重し合う職場の形成	9
職場での利害の衝突	10
安全で健全な職場環境の創出	10
薬物やアルコールの悪弊	11
職場での暴力	11
児童労働、強制労働、奴隷、および人身取引に関する法律の順守	12
従業員のプライバシーの保護	12
健康、安全性、および環境に関する諸法律	12
基本的人権に関する指針	13

目次（続き）	ページ
製品のサプライチェーン	13
独占禁止法と不正競争防止法	13
倫理的かつ合法的な競合会社情報の収集	14
業界団体の会合に参加する場合	14
通商禁止法および対テロリスト法	15
ボイコット禁止	16
賄賂、リベートの禁止	16
国際的な腐敗行為を禁じる法律	16
詐欺	17
ドール資産の保護	17
利害の衝突	18
贈物および接待	19
政治活動	20
証券のインサイダー取引	21
本規範の適用除外	21
ディビジョン幹部	22
コーポレート幹部	22
問い合わせや報告の方法、ホットライン	22

背景データ

発効日：2025年8月1日 全ての既存版に優先。

適用対象：ドール・インターナショナル・ホールディングス Inc. および
その連結子会社全社

本規範では伊藤忠商事が所有するドール・グループの企業である Dole International Holdings, Inc. およびその連結子会社を「ドール」または「当社」と総称します。

本規範の適用範囲と目的

ドールは常に世界中での事業において最高レベルの倫理基準の順守に努め、健全な業務を行う企業として国際的な名声を得てまいりました。社内・社外の業務・取引に当たり、今後も健全なビジネス慣行に全力投球していく必要があります。

この努力の一環として、法の文言だけでなくその精神をも順守する必要があります。また、顧客、サプライヤー、競合企業、ドールの同僚、株主や株主企業の社員に対して、公平に、開放的で率直な態度と尊敬の意をもって対応することも必要です。

ドールの行動規範（「本規範」）は、法令を順守し、倫理的なかたちで業務を行うという原則を表明したものです。当社の従業員および役員会のメンバーのみならず、当社が6ヶ月を超える期間サービスを依頼するコンサルタントも、本規範を注意深く読み、ドールの業務を行うにあたってこの原則を守る必要があります。ドールの道義的行為へのコミットメントは、すべてにおいてもっとも優先されます。私たちが自身にこれらの高い基準の行動を課すのは、当社のステークホルダー、顧客、従業員、コンサルタント、サプライヤー、ビジネスパートナー、株主、世界中の受入国やコミュニティなどに対するコミットメントがあるからです。

今後、本規範を実行・順守しやすくするために、これ以外のドールの方針も随時採用していきます。本規範以外の各方針も必ず順守して下さい。

本書は、ドールおよびその従業員、役員、あるいはコンサルタントの間の雇用契約書となるものではなく、当該当事者とのドールによる雇用関係又はその他の関係を変更するものでもありません。

私たちが本規範の下に担う責任

ドールでは、お互いが協力し合いながら本規範を順守し、全員が本規範の違反行為を防止、是正し、必要に応じて違反の疑いを報告する責任を負っています。これにより私たちは重大な問題に発展する前に素早く対処することができます。本規範についての問い合わせや見聞きした違反について申告したい場合には、三つの方法があります。①インターネットのホットラインを利用（www.integrity.doleintl.com）、②電話のホットラインを利用、③直接管理職や人事部、法務に連絡する（詳細は本規範23ページご参照）。インターネットや電話で申告する際には、匿名で行うかどうか選択することができます。

私たちは全員が本規範に従う必要がありますが、当社の管理職およびスーパーバイザーは

さらなる責任を担わなければなりません。管理職またはスーパーバイザーの方は、以下の点を守って下さい。

- ・ 自ら模範を示してリードする
- ・ 自部署での規範や法令違反を防ぎ、適切に管理するための各々の責任を理解する
- ・ 確実に本規範が部下に渡るようにする
- ・ 本規範について、そして業務に関係のある方針に関する研修を、自部署の従業員に対して定期的実施する
- ・ 常に倫理的な行動をとることを期待し求める

方針の順守

従業員および役員会のメンバーのみならず、コンサルタントも、必ず全ての点で本規範やその他のドールの方針を順守して下さい。従業員または役員が本規範に違反した場合、解雇あるいは役員としての業務終了などの懲戒処分を行います。コンサルタントが違反した場合は、取引関係が解除されます。

サプライヤーに関しては、すべてのサプライヤーが「サプライヤーの行動規範」を遵守しなければなりません。サプライヤーとの契約を担う権限を持つ従業員は、サプライヤーがサプライヤー行動規範を理解し、要求された場合にはサプライヤー行動規範の定期的なレビューを確実に実施する責任があります。

本規範の配布と受諾確認

雇用の開始に先立って、人事部または指定された部署は、ドールの新規従業員（正規雇用、有期雇用、派遣を含む）を採用する時点で本規範を確実に配布し、完全に書式の整った署名された本規範の順守確認書の提出を受ける必要があります。人事部責任者は、雇用手続きが完結する前に、本規範順守確認書上識別できる全ての潜在的な利害の衝突事項を報告し、本規範23ページに記載の上級管理職の許可を得なければなりません。

6か月を超える期間サービスを依頼するすべてのコンサルタントについても、本規範が配布され且つ、署名された本規範の順守確認書の提出を受けなければなりません。また、すべてのコンサルタントおよびサプライヤーに対して、ドールは適用される規範の遵守基準を契約書に盛り込むことを推奨します。

ドールは役員、指定を受けた従業員、6ヶ月を超える期間にわたりサービスを依頼するコンサルタント、に対して定期的なレビューの履行を求めます。また、ドールは適宜すべての役員、従業員、コンサルタントについて行動規範に関する研修を受けることを求めます。

公正な取引

ドールでは、グローバルな取引を倫理的かつ公正なやり方で促進することは当社のグローバルな取引関係に良いインパクトを与える、と考えています。ドールは世界的企業として、事業を行っている現地国の国益を尊重し、非政治的な関係を保ち、受入国の法規に従う責任を理解しています。

事業を遂行するに当たって全従業員に対して、顧客とサプライヤーを公平に扱い、価値を創造し、信頼に基づき関係を構築する手助けとなるよう行動することを期待します。

ドールは従業員が不正操作、隠ぺい等の不誠実な行為により、不正に利益を得ないこと、また誤解されるような事態が発生した場合には直ちに行動を正すことを望みます。

法律の順守

ドールはすべての従業員および役員に対して、適用される法律を順守して業務を遂行することを期待しています。

特に、従業員は下記の項を順守し、広めていかななくてはなりません。

- a. ドールが行う政府機関に対する申請または提出する報告書、社外コミュニケーション関連書類が、正確、タイムリー且つ理解可能な開示であること
- b. 適用可能なすべての法律、規則および規制の精神と条文の両方の順守
- c. ドールの内部統制システムの順守
- d. 本規範の違反の疑いのある行為、あるいは既知の違反行為についての、本規範の規則に従った迅速な社内報告

従業員が各法令や規律、本規範や理念を違反した場合は、解雇を含む懲罰の対象となります。特定の行動について、適切かどうかについて疑問がある場合は、自分の上司、人事部、または法務部に相談して下さい。

帳簿、記録の正確性・完全性

当社では、事実の正直で率直な表明を重要視しています。ドールはすべての従業員および役員に対して取引を正確、公平および完全に記録するため、会計帳簿を適切な詳細さで記録・保持することを求めます。

正確性のある会計処理は健全な取引を行う基本です。以下のことを忘れないでください。

- ・ 当社の社外コミュニケーション並びに開示は、すべて顧客や政府、エージェンシー、そして監査法人に常にか開示されており、不正確性や怠慢は大きなダメージとなり得ます。
- ・ それぞれの責任範囲内でのすべての財務情報は完全で、明らかであり、理解される状態でなければなりません。
- ・ 不正確な情報や隠蔽、怠慢、誤解を与えるような情報は詐欺ととらえられ、深刻な犯罪や罰金に値します。
- ・ イレギュラーな事態が発生した場合は直ちに報告されなければなりません。

従業員は、それぞれの責任範囲内でのすべての財務情報や非財務情報を完全で、明らかであり、理解される状態にしなければなりません。従業員は、本規範23ページに記載の、適切な上級管理職に財務情報やドールに関係するその他の情報を迅速に報告しなければなりません。ドールの資産と負債の全ては、必ずその通常の勘定帳簿に記録して下さい。ドールの帳簿、記録、勘定は全て、該当する取引の内容を正しく記録したものでなければなり

ません。

ドールの連結決算書は、国際財務報告基準およびドールの会計方針に従うものとします。各国のまたは法定の帳簿および決算報告書は、当該国の規制法令に従うものとします。どのような金額・目的であれ、開示されていない、あるいは記録されていない資金・資産を作ってはならず、また、虚偽の記入やねつ造も、目的にかかわらず禁じます。支払いの根拠となるべき文書に記載された以外の目的にその支払い金の一部でも使う意図や了解がある場合には、そのような支払いは絶対に行ってはならず、かかる約束を有している購入価格の合意もしてはなりません。

質問：プリシラさんの所属部署は財務目標に達していません。四半期締め日近くになり、プリシラさんの上司がやってきて、あるベンダーから受け取ったばかりの請求書を記録しないで欲しいと依頼します。しかしそのベンダーの作業は数週間前に完了しています。プリシラさんはこれが部署の営業利益の水増し行為になると分かっています。彼女はどの行動すればいいのでしょうか？

答え：プリシラさんは上司の要求に応じてはいけません。そして会計期間内にサービスが提供された場合、関連するすべての支払いを同期間に記録する必要があるので、ドールの会計手順に違反することを上司に伝えるべきです。それでも上司が請求書の記録を遅らせることを強要する場合、プリシラさんはその上司の管理者に相談し、必要に応じて上級管理職に報告すべきです（本規範23ページに記載）。

記録の管理

ドールでは、会社の記録および書類の管理は必要不可欠です。私たちの事業の記録は会社の資産のうち最も重要で価値のある資産の一つです。事業の記録には、形式に関わらず従業員として作成したものすべてを含めてください。事業の記録は、紙、電子データ、メール、音声メール等の形式を含みます。手紙や覚書、雇用契約書は明らかに事業の記録です。机、カレンダー、手帳、経費記録も含みます。

すべての従業員はすべての機密情報を保護する責任を負っています。また、法律では特定の形式の機密情報を定期的に確認し、調査することが求められています。機密情報を失ってしまった場合はペナルティや罰金などの措置、また、深刻な被害を被った場合は裁判に発展する恐れがあります。詳細については、グローバル・リーガル・ホールド・ポリシーをご参照ください。

機密情報

会社には、保護すべき機密の情報がたくさんあります。中には貿易に関する機密事項など特別な法律順守に値する情報もあります。ドールの従業員としてこれらの機密情報を守る義務があります。これらの機密情報には社外秘の情報や事業のための情報、知り得る人が制限されている情報も含まれます。

” 機密情報 ” の例としては、全ての新しい発見、発明、改良および革新、手法、プロセス、技術、工具を用いた工作方法、製法、コンピューターソフトウェア、研究データ、医学的データ、マーケティングおよび販売情報、人事に関する情報、顧客リスト、製品価格、原価、製造および流通に関するデータ、財務データ、予算に関する情報、事業計画および戦略計画、その他の全てのノウハウおよびドール所有の企業秘密であり、一般社会に公表または公開されていない情報です。

ドールの機密情報は、保護する必要がある貴重な資産です。各自は、ドールの社内および社外の両方においてドールの情報の機密性を保護し、業務目的のみに機密情報を使用し、業務上情報を知る必要のある人々に対してのみ機密情報の開示を制限するようお願いいたします。機密情報の授受については、本規範23ページに記載の適切な上級管理職によって承認されるか、法的に求められていなければなりません。

故意・不慮の開示によって会社の財務状況、経営や安定性、それに従業員の業務の安全遂行性が脅かされることになります。ドールの機密情報を第三者と共有する場合は、事前に適切な機密保持契約書に署名する必要があります。ドールの法務部による検討および承認なしには、第三書の機密保持契約書への署名およびドールの標準機密保持契約書の変更の承認を行ってはなりません。

ドールに対してこのような危害が発生し得るため、ドール「機密保持および営業秘密に関する契約書(Confidentiality and Trade Secrets Agreement)」に署名する義務のある各従業員は、いかなる場合でも同意書の条項・条件を絶対に厳守して下さい。

外部者がドールの機密情報を入手しようとしたり、他の従業員がそのような機密情報を無断で使用・開示したりしていることに気付いた場合、必ず直ちに本規範23ページに記載の適切な上級管理職に報告して下さい。

質問： パールさんは、ドールの従業員になる前は競合会社で働いていた経歴があり、その会社と機密保持契約を締結しています。彼女は先日の戦略会議で、前の会社で知り得た情報でドールが競争優位に立てるものはないか、同僚たちから聞かれました。パールさんにはいくつか心当たりがありますが、それをここで明かしていいかどうか自信がありません。パールはどう行動すればいいのでしょうか？

答え： パールさんは、前の会社と締結した機密保持契約に違反できないことを同僚に伝えるべきです。それでも同僚たちが聞いてくる場合は、自分の上司、人事部、または法務部に相談するべきです。パールさんが前の会社との機密保持契約に違反すると、本規範の違反になるのと同様に、ドールのその他の従業員がパールさんに機密保持契約の定めに反する行為をとらせようとすることも違反です。

お互いを尊重し合う職場の形成

ドールでは、会社の最も重要な資産の一つが人材であることを認識し、オープンでお互いを尊重し合うコミュニケーションが行える職場環境作りを大切にしています。

私たちは、各個人の成果や能力をもとに人材を採用し、開発しています。すべての従業員および候補者が成功するための機会を同じように与えられるように最新の注意を払っています。

ドールでは、次にあげるような特徴を理由に同僚に対して嫌がらせをしたり圧力をかけたり、身体的・精神的な苦痛を与えたりすることを禁止しています。---人種、肌の色、宗教、性別、民族、性別、出身国、身分、年齢、妊娠の有無、国籍、障がいの有無、婚姻の有無、家庭の状況、性的指向、退役軍人の身分、大きさ、容姿、HIVの状態、家柄、遺伝的な体質、家族の責任やその他法的に守られている特徴---また、ドールでは言葉や暴力によるハラスメントを禁止しています。

ドールは、従業員が誠実に行動することを重要視し、全員が常にお互いを尊重し、正直に行動することを期待しています。

職場での利害の衝突

ドールの従業員は、経営判断に不適切に影響し得るような個人的な人間関係を回避しなければなりません。上司と部下との関係性において、えこひいきは避けなければなりません。よって、従業員は家族や親類への直接的、間接的報告責任は認められていません。親類とは四親等内の家族、並びに同居人を指します---自身の配偶者、両親、子供、兄弟、義父母、義姉兄、義理の子、いとこ、おじ、おば、姪、甥、その他同居人---同じように従業員を自分の家族の管理下に置くことはできません。そのような状況が明らかになった場合は、本規範23ページに記載の適切な上級管理職に報告しなければなりません。

さらに、自分の管理監督者や自分の部下、仕事上で関係する社員と親密な関係にある場合は、適切な上級管理職に打ち明けなければなりません。もし自分が管理職で、そのような状況を見たり、聞いたりして、明らかになった場合には、利害の衝突を避けるための考えや計画を、本規範23ページに記載の適切な上級管理職に報告しなければなりません。

更なる情報については、従業員は所属の人事部の担当者に問い合わせ下さい。

安全で健全な職場環境の創出

ドールでは従業員のために、安全・健全な職場環境作りに努めています。例えば、適切な保護装置を提供し、適正製造基準や適切な安全・衛生対策などを導入しています。従業員は、環境・職業上の安全・衛生に関する該当法規を順守することで、安全な職場作りの徹底に大きな役割を果たせます。

安全で健全な職場環境作りに努めるという当社の決意に応えるために、以下の点が必要です。

- ・ 安全に関する全ての法規に従う
- ・ 掲げられている安全関連の標識を守る
- ・ 必要に応じて所定の安全装置を使用する

私たちは皆が協力し合いながら、危険な、または安全でない作業環境を作り出さないようにする必要があります。危険な環境や安全でない行動を目撃したり、気付いたりした場合

は、自分自身やその他の人々が怪我をするリスクを抑えるために、ただちに所定の安全手順および報告手順に従ってください。

薬物やアルコールの悪弊

私たちは、安全で薬物のない環境を提供することで、すべての従業員の健康と福祉を守ることにコミットしています。従業員は、就業時間内や会社敷地内において、アルコールや違法薬物を所持、配布、販売、使用、または摂取してはなりません。例外として、休日のパーティーなど会社主催のイベントでは、少量の飲酒が許されることがあります。

同僚の薬物乱用を発見した場合は、見て見ぬふりをしないでください。欠勤や仕事の質に影響が出ている場合には庇ったりせず、管理者や人事部に状況を報告して下さい。

職場での暴力

私たちは暴力や危険、ハラスメント、脅迫、その他の破壊的な行為のない職場環境を維持しなければなりません。また、これらの行為は黙認されてはなりません。つまり、すべての報告事項や事件を真摯に取り扱い、適切に対処する必要があります。これらの行為には、口頭や文章、ジェスチャー、表現によって直接的、または間接的な表現によって物理的に危害を加える行為を含みます。たとえ冗談であっても、暴力行為に関与した個人は、解雇されるなどの懲戒処分や刑事罰、場合によっては両方の対象となります。

安全な職場環境を維持するためには皆さんの協力が必要です。暴力や危険、ハラスメント、脅迫やその他の破壊的な行為を無視しないでください。もし職場内でそのような行為を見かけたり、受けたりした場合には行為者が従業員であってもなくても、直ちに管理者や適切な警備担当者に連絡して事態に対応して下さい。身体的危害や直ちに注意すべき暴力は警察に通報する必要があります。また、職務上特に必要でない限り、ドールの敷地内では武器の所持を認めません。

質問：クラウドディオさんはドールの生産工場で何年も働いてきました。彼は生産現場にいる時に同僚たちが適正製造基準に従っていないことに気づき、その旨を彼等に伝えました。クラウドディオさんの行動は正しかったのでしょうか？

答え：はい。正しかったです。クラウドディオさんは監督する立場にありませんが、他の従業員と協力して共に本規範および会社方針を順守する責任を負っています。適正製造基準に従わなかった場合、消費者に提供する製品の品質が下がることを意味し、同僚たちの安全にも関わります。クラウドディオさんは目撃したことを生産スーパーバイザーにも伝え、必要に応じていずれかの連絡窓口で報告すべきです（本規範24ページに記載）。

児童労働、強制労働、奴隷、および人身取引に関する法律の順守

ドールは、当社の従業員、コンサルタント、業者、およびサプライヤーが、事業を展開する国の児童労働、強制労働、奴隷、および人身取引に関する全ての法規を順守することを期待しています。特にドールは、サプライチェーン内における児童労働、強制労働、奴隷や人身取引の可能性を根絶するために全力を尽くします。本規範は、児童労働、強制労働、奴隷、または人身取引に関与する者や会社と仕事をすることを禁じています。

従業員のプライバシーの保護

私たちは、ドールでの雇用において、自分自身に関する機密情報を会社に提供することをよく求められます。ドールは以下を含め、これらの情報を保護することに努めます。

- ・ 職歴
- ・ 公的身分証明書番号
- ・ 連絡先情報
- ・ 婚姻状況
- ・ 病歴

業務によってこの種の情報へのアクセス権を有する場合、情報の保護に特別に注意を払い、業務を遂行する範囲内で情報を取り扱わなければなりません。個人情報の更なる取扱いについては、個人情報保護に関するすべての法規を順守しなければなりません。

健康、安全性、および環境に関する諸法律

全ての事業所在地において、全準拠法規を常に順守し、健康、安全性、環境保護を推進し、継続的に会社の諸目標の達成を目指して進歩していくのがドールの方針です。ドールは農業、食品加工、製造、研究、輸送（トラック輸送、出荷、港湾管理施設を含む）、流通・販売など、あらゆる産業分野において世界的事業を運営しています。これらの全事業所・工場で、健康、安全性、環境への悪影響を防止するのがドールの目標です。また、当社製品の生産に携わる全ての人と、当社事業とつながりのある全ての地域社会のため、相当なるレベルの健康・安全・環境保護を行うことも目標としています。ドールは、当社の諸目標に向かって大きく前進していくため、地域の状況下で最も適切で効果的なアプローチを開発・運用しています。このような努力の一環として、当社では科学的研究や知識、リスク分析の諸原則、公共・地域社会・労働者問題、また、日本、合衆国、欧州連合や世界保健機関などの国際機関の規制・政策や諸規格を道しるべとしています。

ドールの農業事業に於いては、害虫と植物病害を可能な限り抑制するための生物学的また栽培上の手段を採用して持続可能な農作業と総合防除の方法を使います。

当社は必要に応じてまた必要な場所に作物保護製品のみを使用し、適用法に従い且つ常に適切なケアを行います。ドールは、米国環境保護庁、日本、あるいは欧州連合によって容認されない健康上または環境保護上のリスクを理由に禁止された如何なる製品も使用しません。ドールは品質、安全、公害防止、また、環境保護の継続的改善に努めています。

人権の尊重

ドールでは、ビジネスには人権を尊重する責任があり、人権を促進する機会があると信じています。取締役会、従業員、およびコンサルタントには、人権方針を読み、それに従うことに同意することを期待しています。

製品のサプライチェーン

当社は、サプライチェーン間の製品移動において、農産物の生産、輸出、輸入、配送、購入、または販売に関する各国の法規を順守する必要があります。これには日本の法規、米国の生鮮農産物法（PACA: Perishable Agricultural Commodities Act）および食品安全近代化法（FSMA: Food Safety Modernization Act）に加え、CODEX MRL 国際規格や EU-27における食品安全性の指令・規制が含まれます。

独占禁止法と不正競争防止法

ドールは市場で活発に競争を行っていますが、公平、正直、倫理的および合法的な方法でそれを行うことを約束しています。独占禁止法と不正競争防止法はマーケットの公正な競争を促すものです。従業員は、独占禁止法と不正競争防止法に従ってドールのために取引を実行するようお願いします。独占禁止法と不正競争防止法は、次のような行為を禁止しています。

- (1) 競合企業間の以下に関する合意
販売価格、販売条件、販売先・顧客・市場の分割、第三者との取引の禁止、相互競争の排除または規制
- (2) サプライヤーや顧客との以下に関する合意
再販売価格の設定、一社からすべての製品を購入するよう求めること、顧客の購入を独占し、顧客が要望しない商品やサービスを強制的に提供すること、抱き合わせ販売、それぞれの状況に置いてこれらの行為が競争に悪影響を与える場合。
- (3) 競合企業やその商品に関する悪口や誤情報の伝達
- (4) 企業秘密の盗用

独占禁止法または不正競争防止法の違反、あるいはこれらの法律違反の申し立ては、ドールの信用に莫大な損害を与える可能性があり、罰金および訴訟費用に大金の支出を生じる場合があります。さらに、米国などの一部の国々では、独占禁止法または不正競争防止法の一部に違反する個人に禁固刑を科しています。独占禁止法または不正競争防止法違反の嫌疑を避けるため、またはこれらの法律違反の申し立てを避けるため、以下の方針を適用します。

- (1) 独占禁止法違反または不正競争防止法違反であると考えられる、または違反であるとドール側弁護士に忠告された協定、合意、プラン、計画事項には、従業員または役員は関与してはならない
- (2) 従業員または役員は、ドールの価格または価格政策、数量、原価、流通政策、仕入業

者あるいは顧客の選択または分類、与信方針、あるいはその他の同様な競争に関する情報を一切他の競合会社と交換したり話し合ってはならない

(3) 従業員および役員は全仕入業者に対し、「ドールと取引するために公正・積極的に競争していただけるものと当社では期待しており、当社にとって何が一番有利かの原則のみに基づいて仕入業者を選択します」とはっきり伝えるものとする

倫理的かつ合法的な競合会社情報の収集

当社は競合会社や市場に関する最新情報を収集することで、競争力を高めることができます。ただし、競合会社について情報を収集する際は、倫理的かつ合法的な方法で行う必要があります。つまり、絶対に次のような方法で競合会社の情報を得てはいけません。

- ・ 盗用
- ・ 騙し
- ・ 詐称
- ・ その他不誠実な行動

特に重要なことは、他の従業員に、以前働いていた会社との機密保持契約に違反して情報を開示するよう要求したり、競合会社から非公開の競争上の機密情報を直接入手しようと試みたりしてはいけないということです。

業界団体の会合に参加する場合

通常、当社は競合会社との接触を避けていますが、状況によってはある種の接触が許容される場合があります。業界団体の会合はその一つの例です。これらの会合は、人脈を構築し、事業をさらに拡大する機会を提供してくれます。ただし、これらのイベントではいくつかの課題が生じます。これらの業界団体の会合に出席するときは、違法なビジネス慣行と取られかねない行為を回避するように注意する必要があります。これらのイベントで競合会社と接触する際は、特に注意を払って下さい。競合会社が次のいずれかの話題を持ち出してきた場合は、ただちにその会話を中断して下さい。

- ・ 価格
- ・ 割引情報
- ・ 数量/生産量
- ・ ボイコット
- ・ 販売条件
- ・ 製品仕様
- ・ その他の話題（競合企業との間のヤミ協力・競争を阻害する秘密情報）

必要であれば、会合から出て下さい。その後、必要に応じてその出来事を報告して下さい。更なる詳細につきましては、ドールの独占禁止に関するコンプライアンス・マニュアルをご確認ください。

質問：ドミニクさんは、ドールの競合先で働く友人のジョーさんと昼食をとっています。

途中、ジョーさんはドールがある製品の価格を引き上げた場合、ジョーさんの会社も類似製品の価格を同じ価格にすることをドミニクさんにほのめかしました。ドミニクさんはどう対応すべきでしょうか？

答え：ドミニクさんは友人に適切な仕事上の会話ではないと告げてその場から離れ、この会話をすみやかに自分の上司または法務部に報告すべきです。価格操作は独占禁止法と不正競争防止法に反する行為であり、当事者と会社の両方に深刻な影響を与える可能性があります。したがってこのような会話は避ける必要があります。

通商禁止法および対テロリスト法

政府は、外交政策や国家防衛など多様な理由から、経済制裁や通商禁止を行うことがあります。経済制裁や通商禁止の対象国は、諸外国、政治団体、特定の個人、麻薬の不法取引業者やテロリスト、またテロリズムのスポンサーなどです。

経済制裁では、一般的には国や団体、個人の資産の凍結や阻止、また、貿易や特定の種類の商取引の排除、またはこれらの行為の組み合わせを行います。

我々の会社は事業を展開する地域において、すべての経済制裁や通商禁止に全面的に従うことが求められています。これらの施策を順守しないことに対する罰則は大変厳しいものです。経済制裁や通商が制限されている地域のマーケットに介入したり取引を進めたりする前に法務に連絡をする必要があります。

諸外国の法律では、さらに、テロリズムまたは他の人権を侵害する行為のスポンサーと認定された国家事業体（銀行を含むがこれに限定されない）および個人との特定の商取引（および取引を可能にする行為）を禁じています。ドールは、禁止された商取引に一切関わりません。ドールが法律上禁止の対象となる商取引、またはかかる取引を可能にする行為に巻き込まれる可能性がある場合は、事前にドールの企業法務部に報告しなければなりません。もしくは合衆国政府機関の事前の許可が必要です。

もし進めようとしている取引が、制裁や通商禁止施策に従っているかどうかなど、不明点がある場合は、ただちに管理者、もしくは法務に聞いてみて下さい。

質問：ナンダさんは、インドの顧客から大口の注文を受けました。その顧客は、注文を確定する前に、納品されたドール製品の一部を北朝鮮（米財務省海外資産管理局（OFAC）が制裁対象とする国）の取引先に配送する予定であることをナンダさんに打ち明けました。ナンダさんはこの話が重要だとは思わず、顧客がドールの製品で何をしようと自由だと考えます。ナンダさんは正しいでしょうか？

答え：いいえ。ナンダさんの顧客は、日本並びに米国政府の適切な許可なく輸出できない、または制限されている地域へ、彼の国を経由して物品を配送することで、輸出規制をすり抜けようとしています。これは“再輸出”と呼ばれる行為であり、輸出品が元の受取人から別の受取人に転送されます。今回、ナンダさんは顧客の意図を知っているので、この取引を実行に移してはいけません。ナンダさんはこの取引を防止または是正しなければ

ならず、この件を上司に話し、必要に応じていずれかの連絡窓口で報告すべきです（本規範24ページに記載）。

ボイコット禁止

親米的な国の顧客・仕入業者、米国人、米国企業・法人に対してボイコットや取引制限行為を推進する国が存在する場合、ドールはその助長となり得る行為に直接にも間接的にも携わらないものとします。合衆国の法律によると、そのような行為への参加依頼があった場合、これを合衆国政府に直ちに通報する義務があります。ですから、そのような依頼があった時には、まず、ドールの法務部の助言を迅速に求めて下さい。

賄賂、リベートの禁止

ドールは、地域に関わらず、いかなる形式の賄賂、リベートを絶対に認めません。”賄賂”は、ビジネス行為や判断に影響を与えることを目的に、価値のあるものが当社に、または当社から提供される場合を指します。一方、”リベート”は仕事の手配の見返りとして金銭を渡す行為です。いずれの行為も禁じられています。

従業員は直接的、間接的に限らず、政府や公人、政治団体、候補者に対して何かを提供すること、それによって自分にとって都合のいい承認や判断をさせるよう誘導、または、他の政府の権限を使って法律やルールを成立、または、廃止させ、契約の締結、継続などの業務上の利益を享受してはなりません。この制限は業務委託先企業（エージェント、コンサルタント、ブローカーなど）にも同様に当てはまります。従業員は顧客やベンダー、サプライヤーに対して何かを提供することによって仕事を得たり、よい待遇を受けたりしてはなりません。

同様に、従業員は顧客やベンダー、サプライヤーから、よい待遇を見返りとして価値あるものの提供を受けてはなりません。顧客やベンダー、サプライヤーとのすべての接点や商談は不適切な行為と誤解されないように細心の注意を払って行われなければなりません。

実質的には、すべての国には官僚の賄賂を禁止する厳しい法律があります。その結果、幹部に物を贈ったり、幹部や担当者を接待したりすることは厳しく規制されており、禁止されています。違反することによる会社、そして個人に対する罰則はとても重いものです。そのことから、「ドール Regulated Cost 規則」によって承認されない限りは、ドールの従業員、役員は政府官僚、職員、議員候補への賄賂には絶対に関わってははいけません。

国際的に腐敗行為を禁じる法律

米国海外不正行為防止法（FCPA）や日本の不正競争防止法、英国賄賂防止法は様々な賄賂、つまり国内外で事業の便宜を図ってもらうことを約束するための金銭の授受行為、を禁止しています。中国など一部の国では、国営企業の職員も政府の役人に含まれることを忘れないで下さい。目的や意図がビジネス優位を得ることであれば、政府の役人に対して不適切な支払いを提供、約束、申し出、または承認できません。”不適切な支払い”には、金銭の寄贈や価値のあるものの提供の他に、違法または不適切な勧誘行為が含まれます。

一部の国では、日常的な政府業務の迅速化を目的として、少額の謝礼や“業務促進料”を渡すことが慣習となっている場合があります。国によっては、それが合法な場合もあります。ただし、ドールはこのような形の支払いを許しません。

これらの法律の違反に対する処罰は、会社と当事者の両方にとって厳しいものとなっています。

腐敗行為を禁じる法律は複雑であり、これらの法に違反することは重罪であることを忘れないでください。自分の行動が合法かどうか、疑問がある場合は行動に移す前にドールの法務部に相談して下さい。詳細については、ドール「海外不正行為防止法順守マニュアル」、「ドール Regulated Cost 規則」を参照して下さい。

質問：アイリーナさんはアジア地域の市場拡大事業を任されており、短期間での新施設建造を目指しています。現地の政府の役人は、\$5,000の“個人的なサポート”料を支払えば許可の発行期間を迅速化できると言っていますが、この地域における公開の迅速処理料金は見当たりません。アイリーナはこの迅速処理料金を支払うべきでしょうか？

答え：いいえ。アイリーナさんは、ドールの代表者としてこのような支払いに応じるはいけません。公開された許される範囲の手数料以上の金額を政府の役員に支払う行為は、多くの場合、捜査員からは賄賂とみなされます。賄賂のように見えるだけでも、本規範の違反となります。アイリーナさんは通常の発行期間を経て許可証を受け取るか、公開された迅速処理料金のみを支払うべきです。

詐欺

金銭的享受の有無に限らず、いかなる形のものであろうと、ドールの従業員および役員による詐欺行為は固く禁じられています。これは有形無形に限らず、無制限にドール、ドールの従業員、ドールと取引関係にある事業者および事業体に対する詐欺行為を含みます。従って、詐欺行為には会社資産の横領よりもより広い意味があります。ドールの従業員や役員の詐欺行為が露見した場合は、懲戒解雇または従業員や役員としての業務終了を含む懲戒処分までの懲戒処分のみならず、民法および刑法上の訴追の可能性の対象となります。すべての詐欺行為は不正行為報告方針に則って報告されなければなりません。

ドール資産の保護

従業員は、ドールの事業遂行のための貴重な資源を守り、業務上効果的な目的で使うことが義務づけられています。

従業員および役員の管理下にあるドール資産は必ず適切な注意をもって取り扱い、要求があり次第ドールに返却して下さい。窃盗、消失、誤用、不注意、汚損はドールの財務状況に直接影響を与えます。したがって、私たちは会社の時間、備品、車両、パソコン、ソフトウェア、各種情報、商標そしてその他の資産を事前承認なく個人の利益のために使うことを固く禁じています。

ドールの資産の内最も重要なのは情報、電話や電子メール、インターネット、そしてドー

ルテクノロジー資産に保管されているすべてのデータです。電話や電子メールなどの伝達用資産を私用に使用する必要が出ることを承知していますが、伝達用資産の私的利用は、どうしても必要な伝達のために制限して下さい。

ドール資産は絶対に業務行為以外に用いてはなりません。

資産の不適切な利用は、詐欺や職場差別、ハラスメント、著作権法違反、インサイダー取引、独占禁止法違反、取引情報の流出、そしてその他会社の法的問題に発展する恐れがあります。さらには関与した従業員の懲戒や解雇に発展する恐れがあります。

利害の衝突

従業員、そして役員はすべてのサプライヤー、顧客、そして他の取引先に対して、個人的な情実を排除して、公正に接しなければならない。

利害の衝突を生じる可能性のある業務および個人的状況は回避する必要があります。利害の衝突は、従業員または役員がドールの責務や責任を果たす際、その個人の忠実義務に支障を及ぼす可能性のある活動に従事している場合や、そのような活動に個人的関与を有する場合に生じます。ドールの他企業との取引は、ドール従業員または役員の個人的活動や関与によって影響されてはなりません。そのような利害の衝突はえこひいきと見られ、ドールやドールの代理人に対する評価が傷つくかもしれません。利害の衝突の例としては、サプライヤー、顧客、パートナー、請負業者、その他ドールと取引関係のある個人もしくは企業、またはドールの競合先に利害関係があったり、親戚や個人的に関係する人が関わっていたりする場合、またはそれらの個人、企業、競合先の従業員や役員であってはなりません。なお公開株の保有率については、投資目的の場合に限り、全体の5%以上を保有していないことが条件となります。

投資活用や社外の別の事業に関与している場合、利害の衝突を生む可能性もあります。会社の時間や資産を含むドールのリソースは他の事業や個人の利益のために使われてはなりません。

一般的には、従業員は以下の行為が禁止されています。

- ・ ドールの事業に近い競業他社や事業に在籍すること。
- ・ サプライヤーや顧客と非公式の個人的な取引を行うこと。
- ・ 本規範23ページに記載の上級管理者の承認なしに、ドールの取引先企業の幹部に就任すること。
- ・ 証券取引所や店頭取引市場に公開されていない顧客やサプライヤー、競合他社に投資すること。
- ・ ドールが利害関係を持つ可能性のある、あるいはドールの資産または情報の利用により、またはドールでの地位により、知りうることとなったビジネスチャンスを個人的な利益のために利用すること。

利害の衝突が実際に生じていなくても、本規範違反となることがあります。ドールとその従業員の評判を損なうことのないよう、利害の衝突と見られかねない行為も絶対に避けて下さい。不適切な行為と見られるだけでも、公正な取引をする会社という評判が損なわれます。利害の衝突が生じているか否か確かでない場合には、所属する事業所の人事部もしくは法務部に確認をしてください。

もし、利害の衝突が生じ得る状況や、衝突が生じた場合は、利害の衝突申請書を自国の人事部に提出し、直ちにその状況を開示しなくてはなりません。一旦利害の衝突の可能性の

通知があった場合、その従業員のディビジョン幹部は迅速に利害の衝突の可能性を調査し、かかる利益または状況が本規範に抵触するか、そしてドールの利益保護の観点から支障はないかを決定しかかる状況の最終的な対応方法（それを許可するかしないか）を、処分に関して条件をつけるかどうかも含め、決定しなければなりません。詳細は本規範23ページに記載の上級管理職を参照して下さい。許可された場合は、アームスレングス・ルールに則る必要があり、当該従業員のディビジョン幹部の文言による正式な許可を得る必要があります。全ての調査、決定および対応方法は文書化され、ドール本社またはドール本社業務執行グループのみならず、該当する従業員または役員の記録に記録されなければなりません。最終決定はすべて、利害の衝突報告書を提出した従業員に知らせなければなりません。何れかの利害の衝突が不許可となった場合は、ここで、かかる利害の衝突は違反行為と見なされ本規範に従って報告されなければなりません。

利害の衝突が存在し続ける場合は、以前許可された経緯があるかないかにかかわらず、毎年開示し、審議を受けなければなりません。

質問：ローザさんの義理の兄弟はバナナ農園を経営しており、ドールとの取引を希望しています。ローザさんは、それが実現すれば関係者全員にとってメリットがあると考えます。ローザさんは、義理の兄弟との関係を明かすことなく、自分の上司に紹介しました。これは正しい行動でしょうか？

答え：ローザさんは、ドールと彼女の親族との取引を促すことで、利害の衝突となりえる状況を作り出しています。ローザさんは親族関係を上司に開示して、最善の行動について指導を受けるべきです。また利害の衝突の可能性を上級管理職に開示する必要があります。

贈物および接待

当社の経営上の意思決定は、会社に与える利益とドールの長期的な目標に基づいてのみ、なされるべきであります。如何なる経営上の意思決定といえども、従業員または役員の（過去、現在または将来に於ける）個人の金銭あるいは他の利得を目的になされるべきではありません。従って、当社は従業員または役員が、当社と取引をすることの条件として、または当社と取引をしたことの見返りとして、ここに記載されている対象以外に対して金銭の支払い、謝礼、融資、サービスまたは、それらに類するものの授受を、個人、会社、関係官庁あるいは政府機関より、または個人、会社、関係官庁あるいは政府機関に対して求め、もしくはそれに応じ、または申し入れまたは供与することを一切認めません。仕入業者から、もしくは仕入れ業者への贈物、サービス、報酬（形式の差にかかわらず）に関しては、特に厳しい基準が適用されます。

特に、あらゆる贈呈品、接待も may be of such character, そして公になった場合、ドールそしてドールの全従業員を困らせます。恥となります。金額の大小にかかわらず、現金や現金に近い形式（土地や株、その他商取引に関する者や利益を得るもの）のものなどいかなる贈呈品も許されません。

政治的政府官僚や職員への現金や類似する贈呈品について、選挙献金に関するドールの規律 (Dole's Foreign Corrupt Practices Act Compliance Manual and Dole's Regulated Costs Policy) で許可されているもの以外は固く禁止されています。

上記の禁止事項に違反していない場合：

- (1) 状況によっては贈物が妥当な場合もあるため、当社方針は、頻度が常識を超えるものではなく、あるいは過大な金額でなければ、従業員または役員が「形ばかりの少額」の贈物を受けることを禁じません。
- (2) 従業員および役員は、常識的な礼儀行為（頻繁ではない会食や、スポーツ、音楽、演劇などのイベントでの接待など）を受けられますが、ビジネス慣行として通常受け入れられているレベルまでとします。
- (3) 本規範23ページに記載の上級管理職は正式な書面として記録することで、仕入業者から受け取った接待または贈物がドールと取引する見返りでないと判断できます。ただし、これは当該従業員が経済的利益を直接得ない場合に限りです。
- (4) 従業員および役員による贈答品および接待の少額の支出は、その経費が本規範23ページに記載の上級管理職による承認されている場合（もしくは適切な財務規則に則っている場合）で、支払部門の帳簿に正しく記帳された場合に行うことができます。ただし、その支出がドールの規制費用方針の対象である場合は、その要件にも従わなければなりません。更に、ドールの経費負担による一切の贈答品、優遇および接待も以下の全ての条件を満たさなければ供与してはなりません：
 - a. 適用法や一般に受け入れられた倫理基準に違反しないこと
 - b. 容認されているビジネス慣行に反しないこと
 - c. 価値・価格が十分低く、賄賂やリベートと間違えられることのない形のものであること
- (5) また、ドールの従業員および役員は、たとえ自己負担による場合であっても、少額を超える贈答品を供与してはなりません。

政治行為

政治的な貢献する権利やロビー活動は厳しく規制されています。会社としてだけでなく一従業員として、具体的な金額や方法を明記した複雑なルール従わなければなりません。

政治的行為としては、主に以下の行為があげられます。

- ・ 自分の時間や資源を使って自分の責任によって行う場合にのみ政治活動への参加が認められます。
- ・ 法務部、または本規範23ページに記載の上級管理職の承認がない限りは、ドールに代わって政治献金を行ってはなりません

絶対にドールの名前や資産、資源を使って政治的な行為を行ってはなりません。

- ・ ドールを代表して政治に関連する内容について発言できるのは、各国の代表者だけです。
- ・ 同僚や関連会社からの圧力により特定の方法で政治献金を行ったり投票したりしてはなりません。

質問：サムさんは、自国の農相から、サムさんの会社が今度の選挙キャンペーンに献金することを依頼されました。サムさんはどう行動すればいいのでしょうか？

答え：サムさんはその農相に対して、政治献金には上級管理職および法務部の承認が必要なので、承認依頼を提出した上でその結果を後日農相に知らせることを伝えるべきです。

証券のインサイダー取引

インサイダー取引に対する法律では、企業または企業の証券について「重要な非公開情報」を持っているときに、この企業の証券を売買することは禁止されています。インサイダー取引は重い犯罪で深刻な結果をもたらします。

情報は、特定の投資者が会社の株式または債券を購入、保持または売却する投資決定を行うにあたって重要と判断した場合には「資料」となります。たとえば、

- ・ 組織の経営情報
- ・ 合併吸収の予定
- ・ 重要な新昇進情報や商品ラインアップ
- ・ 重大な訴訟の予定や政府による立ち入り予定

インサイダー取引に関する法律は、ティッピングという株を売買する人に対して内部情報を漏らす行為を禁止しています。よって内部にいる者は、情報が公になるまでその株を取引きしたり、助言したりしてはいけません。

ドールの従業員が知っている特定の情報は、伊藤忠商事の公開禁止である情報を含んでいる可能性があるため、従業員は伊藤忠商事の証券の売買の取引、またはその推奨を行ってはなりません。また、すべての従業員は、ドールにおける業務遂行上知りえた重要な非公開情報を入手した他企業の証券の売買、取引または推奨をしてはなりません。

ドール内で従業員が重要な非公開情報を討議するのは、職務の遂行上どうしても必要な場合に限って下さい。さらに、ドールについての重要な非公開情報を他者へ伝えてはなりません。

従業員が、伊藤忠商事の証券の売買がインサイダー取引に該当するかどうか、または従業員が業務を通じて内容を熟知している他社の証券の売買がインサイダー取引に該当するかどうか、確信が持てない場合、当該従業員は法務部に相談して下さい。

本規範の適用除外

会社は会社の決定により規範に基づき本規範の改訂や適用除外を許可することがあります。

グループ幹部

Principal Operating Groups	Head of Principal Operating Groups	Finance	Human Resources (may be delegated)	Legal (may be delegated)
Fresh Produce Group	FPG President	FPG CFO	CHRO	General Counsel
Food & Beverages Group	FBG President	FBG CFO		

上記の主たる事業所のディビジョン幹部が関わる利害の衝突については、対処を検討できるよう下記のコーポレート幹部に報告して下さい。役員および執行役員は、自身に利害の衝突の可能性があれば必ず報告しなければなりません。

コーポレート幹部

CEO and President	Chief Financial Officer	Chief Administrative Officer	Chief Human Resources Officer	General Counsel
-------------------	-------------------------	------------------------------	-------------------------------	-----------------

問い合わせや報告の方法、ホットライン

ドールは、健全な事業活動や高い倫理基準の追求を約束します。そのために、従業員一人ひとりが本規範を理解し、これらの原則に基づき行動する必要があります。本規範の違反の疑いを防止、是正し、必要に応じて報告する共同責任があることを意味します。これにより、私たちは問題を素早く発見し、重大な問題に発展する前に対処できます。ドールは、必要に応じて本規範の違反の疑いを報告する方法を複数用意しています。

DAH インターネットホットライン www.integrity.doleintl.com にアクセスして、本規範の違反の疑いを報告できます。

DAH 電話ホットライン 日本0120-98-3699

公益通報者保護法に基づく Dole Japan のホットライン
03-3234-0323, 03-3234-0326 (豊島総合法律事務所)

直接の報告

本規範について質問かおる場合、または本規範の違反の疑いを報告する場合は、以下の関係者に電話、電子メール、または書面で連絡できます。

1. 自分のスーパーバイザーまたはその他の管理職
2. 人事部担当者
3. ドール法務部

報告する際には、匿名かどうか選択することができます。また、上記ホットラインに本規範について問い合わせすることも可能です。翻訳サービスの利用も可能ですが、接続に最大で4分かかる場合があることをご了承ください。

申告のあった情報は細心の注意をもって取り扱われ、必要な調査に役立てられます。私たちはみなさんの声をむげにはしません。

以上