

Levi Strauss & Co.
Code de conduite mondial
[Mise à jour 2019]

Chez Levi Strauss & Co., nous sommes fiers de faire les bons choix.

Cela signifie que nous respectons la loi dans chaque pays où nous exerçons nos activités. Et au-delà de cela, cela signifie que nous restons fidèles à nos propres valeurs en agissant avec intégrité, en étant socialement responsables et en suivant un ensemble cohérent de normes éthiques dans le monde entier.

Le présent Code de conduite mondial (ce « Code ») décrit les principes fondamentaux que tous les administrateurs, dirigeants, employés et sociétés affiliées de LS&Co sont tenus de respecter. Être une entreprise citoyenne est essentiel à notre réussite collective, et c'est la base de notre approche de la réalisation de bénéfices sans renoncer à nos principes.

Cela dépend vraiment de vous – pas seulement des décisions que vous prenez chaque jour, mais aussi du respect de votre obligation d'alerter si vous entendez ou voyez quelque chose d'inhabituel ou de suspect. Si vous avez des questions ou des préoccupations, ou si vous avez des doutes sur ce qu'il faut faire, demandez à votre responsable ou contactez le service des ressources humaines ou le service juridique. Vous pouvez également contacter notre ligne de signalement Éthique et conformité.

Merci de respecter notre engagement à faire les bons choix.

COMMENT NOUS TRAVAILLONS AVEC INTÉGRITÉ

Respect des lois, règles et règlements

Respecter la loi est la base de la conduite de nos affaires. Les lois touchent tous les aspects de notre activité, de la manière dont nous fabriquons, commercialisons, promovons et vendons nos produits, à la manière dont nous nous traitons les uns les autres. Chacun d'entre nous est personnellement responsable du respect et de l'observation des lois dans les pays où nous exerçons nos activités. Vous ne devez pas pour autant connaître dans le détail chaque loi dans chaque pays. En général :

- Si une loi est en conflit avec notre Code de conduite mondial, vous devez respecter la loi.
- Si une coutume locale est en conflit avec notre Code, vous devez respecter le Code.

En cas de doute sur ce qu'il faut faire, demandez à votre responsable ou contactez l'équipe Éthique et conformité, les ressources humaines ou le service juridique. Les violations des lois, des règles et des règlements nationaux ou étrangers peuvent vous exposer, et exposer LS&Co., à des sanctions civiles et/ou pénales.

Lutte contre l'abus de pouvoir et la corruption

Notre approche des affaires est éthique, ouverte et honnête. Nous n'offrons ni n'acceptons de pots-de-vin ni ne cautionnons la corruption, quel que soit le pays où nous opérons ou dans lequel nos produits sont vendus ou approvisionnés.

Nous nous interdisons de :

- Autoriser, payer, promettre ou proposer de donner quoi que ce soit à un fonctionnaire ou à un particulier pour inciter abusivement cette personne à agir en notre faveur.
- Demander à, ou autoriser un tiers de/à effectuer de tels paiements, promesses ou offres en notre nom.
- Accepter des pots-de-vin de fonctionnaires ou de particuliers.

Le non-respect de notre *Politique contre l'abus de pouvoir et la corruption* peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Vous courez également le risque d'être condamné à une amende ou à une peine de prison. Pour plus d'informations, veuillez contacter le service juridique ou l'équipe mondiale Éthique et conformité.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels d'une personne interfèrent de quelque manière que ce soit avec les intérêts de la société. Le conflit d'intérêts le plus évident serait de travailler pour un concurrent tout en travaillant chez LS&Co. Être membre de l'équipe LS&Co. signifie que vous avez le devoir de servir les intérêts légitimes de la société, pas les vôtres. Cela signifie que vous ne pouvez pas tirer personnellement profit des opportunités que vous identifiez en utilisant les informations de la société ou votre poste, sans le consentement du directeur de la conformité ou du directeur juridique.

Vous devez éviter toute relation commerciale directe ou indirecte avec nos clients, fournisseurs, prêteurs, conseillers ou concurrents, sauf lorsque vous travaillez pour le compte ou au bénéfice de LS&Co. Vous ne pouvez pas non plus concurrencer LS&Co, directement ou indirectement,

ni aider un tiers à nous concurrencer alors que vous travaillez pour notre société. Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidents. Si vous avez une question ou que vous prenez connaissance d'un conflit potentiel, contactez l'équipe mondiale Éthique et conformité, votre responsable, les Ressources humaines ou le service juridique.

Conflits d'intérêts impliquant des cadres dirigeants et administrateurs

LS&Co. doit veiller au respect des lois sur les titres qui régissent les conflits d'intérêts par le biais de nos cadres dirigeants et administrateurs. Par conséquent, certaines actions ou relations peuvent nécessiter une déclaration auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC). Elles sont souvent appelées « transactions entre parties liées » et doivent être approuvées au préalable par le conseil d'administration de LS&Co. (Comité de nomination, gouvernance et citoyenneté d'entreprise). Pour plus d'informations, consultez notre *Politique d'approbation des transactions entre parties liées*.

Cadeaux et conflits d'intérêts

Afin d'éviter toute perception d'irrégularité, les employés ne doivent pas accepter ou effectuer de paiements, cadeaux, prêts ou autres faveurs de la part ou à destination de toute personne qui fait affaire ou souhaite faire affaire avec LS&Co. Les exceptions à cette règle générale sont décrites dans la *Politique mondiale relative aux cadeaux et invitations*. L'équipe Éthique et conformité et le service juridique peuvent vous fournir des conseils supplémentaires.

Conflits d'intérêts impliquant des membres de la famille

LS&Co. est à l'origine une entreprise familiale et nous sommes fiers de ces liens. Les membres d'une même famille peuvent travailler chez LS&Co. et sur le même site. Cependant, il est important d'éviter les conflits d'intérêts et le favoritisme, ou même leur apparence. Vous devez éviter d'embaucher, de superviser, de promouvoir, de transférer ou de confier des missions à un proche, votre compagnon/compagne ou à une personne avec laquelle vous avez des liens personnels étroits.

- Dans ces situations, obtenez l'autorisation écrite préalable de votre service juridique ou des ressources humaines local. Il est tout aussi important de ne pas faire affaire avec, ou d'acheter des biens ou des services pour LS&Co. auprès d'un membre de votre famille. Il en va de même pour toute entreprise dans laquelle vous ou un membre de votre famille occupez un rôle de cadre, d'actionnaire ou autre rôle important.
- Si vous souhaitez participer à ce type de transaction, vous devez obtenir l'autorisation écrite préalable du directeur de la conformité ou du directeur juridique de LS&Co. Si vous concluez une transaction avec un proche, vous devez traiter cette transaction comme toute autre relation commerciale. Il est important d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un traitement de faveur.

Emploi extérieur

Avant d'accepter un deuxième emploi ou de travailler à votre compte, vous devez obtenir l'autorisation écrite de votre responsable et vous devez consulter le service juridique et les RH. Une fois que vous aurez obtenu l'autorisation, votre emploi extérieur ne devra pas interférer avec vos performances et vos responsabilités chez LS&Co. Vous ne pouvez pas non plus solliciter vos collègues LS&Co ou utiliser des actifs ou des biens de la société pour vos propres besoins professionnels. En aucun cas, vous ne pouvez travailler ou recevoir de rémunération d'un fournisseur, client, prestataire, distributeur, concurrent ou prêteur de LS&Co pendant que vous travaillez pour nous.

Indemnités de conférencier

Redonner à la communauté implique parfois de parler à une organisation professionnelle ou à un groupe communautaire. Nous encourageons les employés à offrir de leur temps, tant qu'aucun conflit d'intérêts n'existe et que la quantité de temps de travail, de ressources ou d'actifs de l'entreprise nécessaires à la préparation est raisonnable. Les indemnités correspondent à une somme d'argent relativement faible donnée en échange de votre contribution à l'organisation. Elles ne doivent pas être offertes sous la forme de rémunération. Toutes les indemnités de conférencier doivent être restituées à LS&Co. pour que nous puissions en faire don à une organisation à but non lucratif.

CONCURRENCE LIBRE ET LOYALE

La plupart des pays où LS&Co. opère ont des lois destinées à encourager et protéger la concurrence libre et loyale. Elles sont souvent appelées lois « antitrust », « sur la concurrence » ou « sur la protection des consommateurs ». Elles régissent nos relations avec les revendeurs, notamment :

- **Pratiques de tarification**
- **Remises**
- **Conditions de crédit**
- **Réductions promotionnelles**
- **Distribution exclusive**
- **Relations avec les franchisés**
- **Relations avec les titulaires de licence**
- **Restrictions au port de produits concurrents**
- **Fin des relations**
- **Attributions de territoires ou de contrats**
- **Monopoles ou tentatives de monopole via un comportement anticoncurrentiel**

Elles régissent également, généralement de manière très stricte, les relations entre LS&Co et nos concurrents. De manière générale, vous devez limiter les contacts avec les concurrents. Lorsque vous rencontrez un concurrent, vous devez éviter de discuter de prix, de conditions générales de vente, de clients et de fournisseurs.

LS&Co. s'engage à protéger les intérêts de ses clients et ses propres intérêts en respectant ces lois. Les conséquences d'une infraction aux lois antitrust sont graves, en particulier en termes de réputation professionnelle. Les conséquences de certains types d'infractions comprennent des sanctions pénales, des amendes et dommages-intérêts potentiels (qui peuvent être triplés dans certains cas).

Étant donné que ces lois peuvent être assez complexes, consultez le service juridique dès que vous avez des questions.

Il est acceptable de rejoindre une association professionnelle aux côtés de concurrents

Cela inclut des groupes tels que l'American Apparel and Footwear Association (AAFA), la US Fashion Industry Association (USFIA) et la European Branded Apparel Alliance (EBCA).

Si vous n'êtes pas sûr qu'une organisation est acceptable, contactez le service juridique. Notez également que les dispositions du Code concernant la concurrence libre et loyale s'appliquent à votre participation.

Traitement équitable et veille concurrentielle

Nous nous efforçons de rester compétitifs et de dépasser nos concurrents de manière équitable et honnête. Les avantages sur nos concurrents doivent être obtenus par le biais de performances supérieures de nos produits, et non par des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou à la loi.

L'acquisition d'informations confidentielles ou exclusives auprès de nos concurrents par des moyens inappropriés ou la détention de secrets commerciaux est interdite. En outre, il est interdit de demander des informations similaires à des employés actuels ou anciens, même si la demande d'information est motivée par une intention honorable de promouvoir nos intérêts. Si ce type d'information est obtenu par erreur ou si vous avez des questions sur la légalité de la collecte d'informations concurrentielles, vous devez consulter le service juridique.

LS&Co. attend de vous que vous traitiez équitablement tous nos tiers, y compris les clients, partenaires, fournisseurs, agents et toute autre personne avec qui vous êtes en contact dans le cadre de vos fonctions ; cela inclut toutes les activités liées aux achats et aux ventes. La Commission fédérale du commerce des États-Unis (FTC) a fait remarquer que les pratiques commerciales déloyales, ou les actes déloyaux ou trompeurs dans le cadre des affaires sont illégaux.

Opportunités commerciales de Levi Strauss & Co.

Vous ne pouvez pas tirer profit personnellement des opportunités de LS&Co qui vous sont présentées ou que vous avez découvertes du fait de votre poste chez nous. Si vous essayez de tirer profit des informations commerciales dont vous avez connaissance en privé, puis agissez sur la base de ces informations, vous pourriez être perçu comme agissant de manière inappropriée sur la base d'informations privilégiées.

Une participation significative à tout investissement ou opportunité commerciale externe directement liée à un secteur d'activité de LS&Co. doit être préalablement approuvée par notre service juridique. Vous ne pouvez pas utiliser votre poste chez nous, ni aucune information privilégiée pour en tirer un gain financier personnel inapproprié, ni nous faire concurrence de quelque manière que ce soit.

Tout administrateur de LS&Co. qui est également associé ou employé d'une entité actionnaire de LS&Co. (comme un fonds), qui prend connaissance d'une transaction potentielle (c.-à-d. une opération d'investissement) doit agir raisonnablement et de bonne foi à l'égard des intérêts de LS&Co.

Environnement et développement durable

Réaliser des bénéfices sans renoncer à nos principes implique également de limiter notre impact sur l'environnement et de favoriser le bien-être des personnes qui fabriquent nos produits. Nos initiatives de développement durable soutiennent la croissance et le capital de marque tout en réduisant les coûts et les risques. Elles représentent un avantage concurrentiel pour nous. Il incombe à chaque employé de soutenir, d'encourager et de promouvoir ces initiatives.

Mandat d'administrateur

Conseils d'organisations à but non lucratif : Nous vous encourageons à rendre service dans vos communautés. Le fait de siéger dans un conseil consultatif ou au conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif ne pose aucun problème à LS&Co. tant que cela n'interfère pas avec votre engagement et vos responsabilités professionnelles. En tant que membre d'un conseil, vous ne pouvez pas agir au nom de, ni prétendre représenter LS&Co.

Conseils d'organisations à but lucratif : Les membres de l'équipe de la direction mondiale (GLT) sont autorisés à siéger dans un conseil d'administration d'une organisation à but lucratif à la fois, et doivent obtenir l'autorisation préalable du directeur juridique et du directeur général avant d'accepter de siéger au conseil de toute organisation à but lucratif (avec ou sans rémunération). Aucun employé de LS&Co. n'est autorisé à siéger au conseil d'administration ou au conseil consultatif de tout concurrent, client, fournisseur, prestataire, distributeur, entrepreneur, titulaire de licence ou agent de LS&Co, sans l'autorisation préalable du directeur juridique ou du directeur de la conformité. Le directeur général doit obtenir l'autorisation préalable du conseil d'administration de LS&Co. pour siéger au conseil d'administration de toute organisation à but lucratif tierce.

Pour en savoir plus sur les mandats d'administrateur, veuillez contacter l'équipe mondiale Éthique et conformité ou le service juridique.

COMMENT NOUS TRAVAILLONS LES UNS AVEC LES AUTRES

Depuis toujours, Levi Strauss & Co. accueille et célèbre la diversité

**Nos valeurs fondamentales : ORIGINALITÉ, INTÉGRITÉ, COURAGE,
EMPATHIE**

Aucune discrimination

Nous ne tolérons aucune discrimination de quelque nature que ce soit par aucun employé. Chaque employé a droit à un environnement de travail équitable, exempt de discrimination basée sur sa/son :

- Race, couleur, croyance, religion
- Origine nationale, nationalité
- Âge, sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle
- État civil
- Handicap mental ou physique
- Autre attribut individuel ou statut protégé par la législation locale

Vous devez signaler immédiatement toute suspicion de discrimination à votre responsable ou à votre représentant des ressources humaines.

Aucun harcèlement

Trois de nos valeurs fondamentales — intégrité, courage et empathie — sont alignées sur notre interdiction du harcèlement.

Nous ne tolérons aucun harcèlement de quelque nature que ce soit. Cela inclut toute conduite portant sur la race, la couleur, l'origine nationale, l'ascendance, la religion, la croyance, le handicap physique ou mental, l'état civil, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge ou toute autre caractéristique protégée par les lois nationales, fédérales, ou locales. La personne coupable d'une quelconque forme de harcèlement s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Voici quelques exemples de harcèlement :

- Avances sexuelles indésirables et non sollicitées ou avantages professionnels offerts en échange de faveurs sexuelles.
- Comportement visuel indésirable, comme le fait de déshabiller du regard, de regarder fixement ou de faire des gestes à caractère sexuel ou de présenter des objets ou images à caractère sexuel.
- Commentaires oraux ou écrits indésirables tels que des menaces, qualificatifs, insultes, blagues ou courriels.
- Comportement physique indésirable tel qu'une agression, un contact physique indésirable ou l'entrave des mouvements normaux.
- Représailles pour signalement ou menaces sur le signalement de harcèlement.

Sécurité

LS&Co. a mis en place des règles pour protéger la sécurité et le bien-être de tous les employés. Il vous appartient de :

- ✓ Respecter ces règles et politiques en matière de santé et de sécurité.
- ✓ Signaler les accidents, blessures et équipements, pratiques ou conditions dangereux.
- ✓ Faire preuve de prudence dans toutes vos activités professionnelles.
- ✓ Signaler immédiatement les conditions de travail dangereuses à votre supérieur.

Violence au travail

Chez Levi Strauss & Co., votre sécurité au travail et lors de vos déplacements professionnels est toujours notre priorité absolue. Nous mettons tout en œuvre pour protéger chaque employé et travailleur indépendant des menaces externes et internes, y compris de la violence au travail.

La violence au travail désigne toute action qui menace la sécurité de nos employés ou travailleurs indépendants, ou qui cause des dommages aux biens de LS&Co. La violence au travail peut inclure :

- Agression physique
- Menaces (directes et indirectes)
- Harcèlement
- Intimidation
- Brimades
- Traque
- Violence domestique qui rejailit au travail

Vous êtes la première et la meilleure ligne de défense en matière de prévention de la violence au travail. Un signalement rapide est essentiel. Si vous observez l'un de ces comportements ou prenez connaissance de menaces potentielles de violence au travail, avertissez immédiatement votre responsable, les RH ou la Sécurité mondiale. Nous ne tolérons pas la violence au travail ou les comportements menaçants.

Si vous vous livrez à ce genre de comportement, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Substances illicites et alcool

Lorsque vous êtes au travail, il vous est interdit d'être en possession de, de transférer, d'acheter, de vendre ou d'utiliser (à moins que cela ne soit prescrit par un professionnel de santé) une quelconque substance illicite. L'utilisation non autorisée ou la consommation excessive d'alcool pendant le travail ou lors d'événements parrainés par la société sont également interdites.

Informations personnelles

Les informations personnelles des employés — rémunération, performance, adresse personnelle et numéro de téléphone, par exemple – sont sensibles et strictement confidentielles. Vous ne pouvez pas traiter, conserver ou partager les informations personnelles d'un employé sans autorisation. Ces actions sont contraires à la politique de l'entreprise et

peuvent également constituer des infractions à la réglementation locale ou internationale en matière de protection de la vie privée.

Veillez consulter les services RH et juridique si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la gestion des informations personnelles des employés.

Signalement d'une faute potentielle et d'infractions potentielles au Code

Vous jouez un rôle essentiel dans la mise en œuvre du présent Code, l'instauration d'une culture d'entreprise éthique et l'intégration des éléments du présent Code dans la manière dont nous exerçons nos activités. Parlez à votre responsable, à l'équipe Éthique et conformité, aux RH ou au service juridique si vous avez connaissance de problèmes éthiques ou d'infractions potentielles au présent Code, ou lorsque vous ne savez pas quelle ligne de conduite adopter dans une situation particulière.

- Si vous n'osez pas soulever un problème ou une question en interne, vous pouvez contacter la **Ligne de signalement Éthique et conformité de LS&Co.** Vous pouvez signaler de manière anonyme vos préoccupations (lorsque la loi l'autorise), en utilisant la ligne de signalement par téléphone ou Internet.

LS&Co. ne tolère pas les représailles pour les signalements de fautes présumées faits de bonne foi.

- Vous êtes tenu de coopérer pleinement à toute enquête interne relative au présent Code ou à toute autre question relevant de l'éthique professionnelle.

Pour plus d'informations, consultez myHR, le présent Code et notre *Politique d'alerte en matière de comptabilité et d'audit*.

Non-représailles

Nous encourageons les employés à tous les niveaux de la société à faire part de leurs préoccupations concernant des violations potentielles du présent Code, des cas de harcèlement, de discrimination ou de problèmes éthiques. LS&Co. interdit les représailles à l'encontre de tout employé qui, de bonne foi, signale une faute potentielle. Lorsqu'une allégation fait l'objet d'une enquête interne, vous devez coopérer pleinement à l'enquête.

Mesures disciplinaires

Le présent Code nous aide à exercer nos activités en respectant nos valeurs. Nous attendons de tous nos administrateurs, dirigeants et autres employés qu'ils incarnent et respectent ces valeurs dans le cadre de leur travail pour la société. LS&Co. prendra les mesures appropriées à l'encontre de tout employé dont la conduite viole le présent Code ou toute autre politique de la société. Les mesures disciplinaires peuvent prendre de nombreuses formes, et peuvent inclure un licenciement.

COMMENT NOUS PROTÉGEONS NOS ACTIFS

Les actifs de LS&Co. sont à la fois tangibles (bâtiments, équipements, fournitures et échantillons) et intangibles (données, communications électroniques et informations financières). Tous ces actifs doivent être traités avec soin et respect. Cette section du Code décrit ce que nous attendons de vous concernant les actifs de la société sous tous les formes.

Protection des données et confidentialité

LS&Co. s'engage à protéger les informations personnellement identifiables (IPI) et autres informations confidentielles que nous recueillons auprès de ou conservons sur les consommateurs, clients, fournisseurs et autres tiers.

Nous attendons de vous que vous protégiez les documents commerciaux contenant des IPI, y compris toute information accessible ou stockée électroniquement, et que vous utilisiez les données uniquement aux fins professionnelles autorisées.

Chaque employé est tenu de se familiariser avec les lois qui s'appliquent à la collecte, à la conservation, au transfert et à l'utilisation des IPI. Cela comprend la compréhension et le respect de toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de protection de la vie privée et des données dans le pays où vous travaillez, et le respect des règles qui s'appliquent au transfert d'IPI à l'international.

Pour en savoir plus sur les IPI, rendez-vous sur le portail Sécurité de l'information.

Nos actifs – À quoi correspondent les IPI ?

Les IPI (informations personnellement identifiables) sont des informations qui permettent d'identifier une personne (client, consommateur, employé ou fournisseur), y compris :

- Nom
- Date de naissance
- Adresse professionnelle ou personnelle
- Numéro de téléphone professionnel ou personnel
- Numéro de carte de crédit
- Numéro d'identification national

Confidentialité

Nos informations exclusives et confidentielles sont l'un de nos actifs les plus importants. En tant qu'employé de LS&Co., vous pouvez obtenir des informations sur LS&Co. qui sont confidentielles et exclusives ou qui n'ont pas encore été rendues publiques. Il vous appartient de traiter toutes les informations avec soin et prudence.

En règle générale, toutes les informations recueillies, conservées ou générées par LS&Co. sont confidentielles, et il vous est interdit de divulguer des informations confidentielles à qui que ce soit en dehors de la société sans autorisation préalable. Cela inclut, entre autres, les secrets commerciaux, les informations financières, les plans marketing, les informations des clients et les rapports ou courriels internes.

Communications électroniques

Les moyens de communication numériques (téléphones, messagerie électronique, messagerie instantanée, Internet et réseaux sociaux) font partie de notre quotidien. Nous ne pourrions pas travailler sans eux. Il est donc d'autant plus important d'utiliser ces outils de manière éthique et responsable pour des activités commerciales légitimes.

Les communications professionnelles peuvent devenir publiques même si ce n'était pas votre intention, aussi évitez de tenir des propos inexacts ou exagérés, de faire des remarques désobligeantes ou des descriptions inappropriées de personnes ou d'entreprises qui pourraient être mal interprétées. Cela s'applique aux e-mails, aux notes internes et aux rapports formels, que ce soit sous forme numérique ou papier.

Rappelez-vous que tout ce que vous voyez sur l'écran de votre ordinateur ou imprimez peut être vu par d'autres personnes.

Vous ne devez jamais afficher d'images que d'autres personnes pourraient juger offensantes ou considérer comme une forme de harcèlement. Les communications numériques ne peuvent jamais être utilisées pour faire des commentaires désobligeants ou envoyer du contenu contraire à nos politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Usage personnel

Nous sommes conscients qu'une utilisation personnelle limitée de nos systèmes informatiques est inévitable.

Cependant, elle doit être limitée au strict minimum. Vous ne pouvez pas utiliser le matériel de la société ou des communications numériques pour des activités illégales, contraires à l'éthique ou contraires au présent Code ou à la politique de la société.

Gardez à l'esprit que même les données à caractère personnel stockées dans les systèmes informatiques de LS&Co. sont soumises à toutes les politiques de l'entreprise. Par exemple, vous ne pouvez pas utiliser les systèmes informatiques de LS&Co pour envoyer ou transférer du contenu qui :

- viole toute politique de la société, y compris celles qui traitent de la discrimination et du harcèlement.
- est trompeur, malhonnête ou autrement inapproprié.

La société ne surveille pas systématiquement l'utilisation d'Internet ou les messages sur notre messagerie vocale, dans notre messagerie électronique ou messagerie instantanée.

Cependant, nous nous réservons le droit de le faire dans certains cas, conformément à toutes les lois et réglementations locales en vigueur.

Messagerie électronique et messagerie instantanée

Les e-mails et les messages instantanés sont des moyens pratiques, rapides et efficaces de communiquer avec les membres de l'équipe, nos partenaires commerciaux et nos clients dans le monde entier, tant que vous les utilisez de manière appropriée. Les déclarations irresponsables, imprudentes, sarcastiques, désobligeantes ou insensibles peuvent être sorties de leur contexte et utilisées contre vous et la société. Elles peuvent également être considérées comme de la diffamation ou du harcèlement.

Employés basés en Amérique (LSA) et dans la région Asie, Moyen-Orient, Afrique (AMA)

Vos comptes de communication numérique LS&Co. (messagerie électronique et messagerie instantanée) sont là pour vous permettre de gérer les affaires de la société et améliorer votre

productivité. En vertu de la législation locale, les communications numériques envoyées ou reçues avec le système de messagerie de la société sont la propriété de LS&Co. Vous n'avez aucun droit à la confidentialité des documents, adresses ou correspondances contenus dans les systèmes de communication numérique de la société, et aucune information stockée dans le système n'est une « information confidentielle » personnelle.

Employés basés en Europe (LSE)

Vos comptes de communication numérique LS&Co. (messagerie électronique et messagerie instantanée) sont là pour vous permettre de gérer les affaires de la société et améliorer votre productivité. En vertu de la législation locale, les communications envoyées ou reçues avec les systèmes de la société sont la propriété de LS&Co. Votre droit à la confidentialité des documents, adresses et correspondances contenus dans les systèmes de communication de la société est protégé conformément à la législation locale.

Réseaux sociaux

Ce que quelqu'un dit dans un blog, un tweet ou une publication peut toucher un public mondial en quelques minutes. Cette capacité à toucher des millions de personnes dans le monde entier implique une obligation, pour nous en tant que société et en tant que personnes, à agir de manière responsable lorsque nous communiquons avec nos amis, notre famille, nos collègues, des clients et des consommateurs. Les réseaux sociaux sont un outil puissant, et nous devons l'utiliser avec prudence pour éviter des conséquences involontaires.

En tant qu'employé de LS&Co., ce que vous dites sur les réseaux sociaux peut impacter positivement ou négativement notre entreprise. Votre responsabilité vis-à-vis de LS&Co. s'applique également en dehors du bureau. Beaucoup d'entre nous utilisent les réseaux sociaux en dehors du travail ; même dans ces activités personnelles, nous devons tous protéger les informations confidentielles et exclusives de l'entreprise et la réputation de LS&Co. dans le monde entier.

Nous attendons de vous que vous fassiez preuve de discernement et de responsabilité lorsque vous utilisez les réseaux sociaux ou d'autres applications de messagerie Web. Pour en savoir plus, consultez notre *Politique relative aux réseaux sociaux*.

Actifs physiques

Chaque employé est responsable de la protection de nos actifs, y compris les actifs numériques, financiers et physiques, la propriété intellectuelle et les informations confidentielles. Cela implique de s'assurer que les actifs ne sont pas prêtés, vendus ou donnés sans autorisation et documentation appropriées. Les vols, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur la réussite de notre entreprise.

Vous devez signaler tout cas présumé de fraude, vol, perte, dommage ou utilisation abusive à votre responsable, à l'équipe de sécurité mondiale ou à la ligne de signalement Éthique et conformité.

Ordinateurs et autre matériel

Nous attendons de vous que vous utilisiez le matériel de l'entreprise pour les affaires de l'entreprise, mais nous sommes conscients

que vous en aurez parfois besoin pour des affaires personnelles. Cette utilisation personnelle doit être limitée et conforme aux politiques de LS&Co., y compris celles concernant la discrimination et le harcèlement. Vous devez prendre soin du matériel de la société qui vous a été confié et l'utiliser de manière responsable.

Si vous utilisez du matériel de LS&Co à votre domicile ou en dehors du bureau, vous devez prendre des précautions pour le protéger du vol ou des dommages, comme si c'était le vôtre. Lorsque vous quitterez LS&Co, vous devrez restituer immédiatement tous les actifs et le matériel appartenant à la société.

Échantillons de produits

Les échantillons de produits sont des biens précieux de la société et ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes. Les échantillons, qu'ils soient stockés dans les bureaux de LS&Co., les entrepôts des fournisseurs, les sites de vente au détail ou les locaux du client, ou qu'ils soient destinés à être donnés, doivent être protégés contre tout cas de perte, dommage, vol, sabotage ou utilisation ou élimination non autorisées.

Prendre ou utiliser des échantillons de produits, peu importe leur valeur, à des fins personnelles sans autorisation préalable sera considéré comme un vol de biens de la société et peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Vous encourez également des amendes ou sanctions civiles ou pénales, conformément à la législation locale.

Systèmes d'information

Les systèmes d'information de LS&Co., y compris les ordinateurs, la messagerie vocale, la messagerie électronique et l'accès Internet, doivent être utilisés à des fins professionnelles conformément au présent Code et à toutes les politiques internes applicables.

Si vous avez accès aux systèmes d'information LS&Co. (y compris notre réseau), vous êtes tenu de prendre les précautions nécessaires pour empêcher un accès non autorisé à ces systèmes. Cela inclut la protection des mots de passe et d'autres moyens d'entrée. Ne communiquez aucun mot de passe à qui que ce soit, en interne ou en externe.

Sécurité des logiciels et du réseau

Tous les logiciels utilisés par les employés pour les besoins des affaires de la société doivent d'abord être autorisés et approuvés par notre service informatique. Ne faites et n'utilisez jamais de copies non autorisées de logiciels (comme des logiciels piratés) pour une utilisation professionnelle ou personnelle, que ce soit au bureau, à la maison ou en déplacement professionnel. Cela peut vous exposer, vous et LS&Co., à des virus, des risques de sécurité réseau et à d'autres responsabilités.

Gestion des documents

Chaque société affiliée de LS&Co. a ses propres politiques de conservation des documents, régies par la législation locale. Les documents commerciaux doivent toujours être conservés ou détruits conformément à ces politiques locales. Modifier, détruire, altérer ou dissimuler des documents ou autres enregistrements lorsque la société est, ou a des raisons de croire qu'elle pourrait être, impliquée dans un procès ou une procédure administrative peut avoir de graves conséquences juridiques. Si vous êtes impliqué dans un procès lié à la société ou une enquête interne ou externe, veuillez consulter le service juridique pour toute question concernant la

conservation des documents et les ordres de conservation de documents pour raisons juridiques.

COMMENT NOUS TRAVAILLONS AVEC DE L'ARGENT

Cartes de crédit professionnelles

En général, les cartes de crédit professionnelles doivent être utilisées uniquement pour les dépenses professionnelles, telles que :

- Déplacements et divertissements, y compris restauration.
- Frais d'exploitation, tels que fournitures, abonnements, affranchissement, services de messagerie et impression.
- Récompenses, tels que des fleurs et des primes (consultez notre *Politique relative aux récompenses et primes pour les employés*).
- Frais de voiture de fonction, y compris réparations, pièces, entretien et carburant.

Si vous bénéficiez d'une carte professionnelle, vous êtes responsable des services et de tous les achats payés avec la carte. Cela inclut les paiements, pénalités de retard, frais financiers et pénalités. Vous ne pouvez pas utiliser une carte professionnelle pour des dépenses personnelles. L'utilisation abusive ou inappropriée d'une carte professionnelle peut conduire à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour en savoir plus, consultez notre *Politique relative aux cartes de crédit professionnelles*.

Déplacements et invitations/frais

La société rembourse les employés pour les déplacements professionnels nécessaires et les invitations raisonnables. Si vous avez des doutes sur la légitimité d'une dépense, demandez à votre responsable, consultez votre responsable financier local ou envoyez un message à MbxCorpCard@levi.com.

Vous devez documenter tous les frais professionnels ; cela peut inclure un billet d'avion, un déplacement par transport terrestre, des repas, l'hôtel/l'hébergement, etc. Le justificatif doit décrire avec précision ou faire apparaître :

- La nature des dépenses et la raison professionnelle.
- La date, le lieu et les participants (liste de tous les participants).
- Le reçu détaillé pour les repas d'affaires.
- La facture complète de l'hôtel pour les séjours hôteliers, pas seulement les première et dernière pages.

Pour en savoir plus, consultez notre *Politique mondiale relative aux déplacements et frais professionnels*.

Trois CONSEILS pour la soumission des notes de frais :

1. Soumettez rapidement toutes vos notes de frais. Si vous attendez trop longtemps, vous ne serez peut-être pas remboursé et des frais de retard et des frais financiers seront prélevés sur votre carte professionnelle.
2. Joignez un reçu
3. Assurez-vous que les justificatifs sont lisibles

Si vous êtes un responsable/superviseur, *vous êtes tenu* de lire et vérifier les notes de frais ainsi que les reçus joints, avant de les approuver.

Pratiques comptables

L'une de nos responsabilités les plus importantes envers nos actionnaires, prêteurs et régulateurs est de veiller à ce que toutes les transactions financières soient intégralement et précisément enregistrées dans les livres comptables de la société. Nous prenons très au sérieux cette obligation légale et éthique.

Personne n'est autorisé à passer des écritures fausses ou trompeuses, ou à recevoir des fonds, actifs ou paiements occultes, sans documentation et autorisation appropriées. Toute initiative visant à contraindre ou manipuler abusivement, tromper ou dissimuler des informations pertinentes à l'équipe financière, au contrôleur de gestion ou à notre commissaire aux comptes est également interdite.

Nous tenons tous les livres, registres, comptes et états financiers de LS&Co de manière suffisamment détaillée afin qu'ils reflètent fidèlement les transactions de la société. Ces documents doivent être strictement conformes aux exigences et pratiques locales en matière fiscale et comptable, aux exigences légales applicables et à nos propres systèmes de contrôle interne et d'information.

Déclarations et rapports publics

Nous nous appuyons sur nos documents comptables et autres documents commerciaux pour préparer les rapports périodiques et actuels que nous déposons auprès de la SEC. Les lois sur les titres exigent que ces rapports fournissent des informations complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles et représentent fidèlement notre situation financière et nos opérations. Les employés qui collectent, fournissent ou analysent des données pour la préparation de ces rapports publics doivent veiller à ce que nos déclarations financières soient exactes et transparentes. Tout employé ayant connaissance d'un écart par rapport à ces normes a l'obligation d'en informer rapidement un responsable, le service juridique, le comité d'audit du conseil d'administration ou l'équipe Éthique et conformité.

Pour plus d'informations, consultez notre *Politique d'alerte en matière de comptabilité et d'audit*.

Délit d'initié

Vous pouvez avoir accès à des informations sur les résultats de LS&Co. qui n'ont pas été rendues publiques. Cela peut inclure des informations financières ou d'autres informations qu'un investisseur considérerait probablement comme importantes pour l'évaluation de nos actions, obligations ou autres titres. C'est ce que l'on appelle des « informations privilégiées ».

Négocier des titres sur la base d'informations privilégiées ou fournir des informations privilégiées à toute partie qui pourrait utiliser ces informations pour négocier des titres peut constituer une infraction grave aux lois américaines sur les titres et aux lois d'autres pays. Cela est vrai, quel que soit le pays où vous résidez ou le montant de la transaction. Cela peut également poser des problèmes juridiques si vous avez accès à des informations non publiques importantes sur nos fournisseurs et que vous achetez ou vendez leurs titres.

Contactez le service juridique pour toute question concernant les informations privilégiées et le délit d'initié. Pour en savoir plus, consultez notre *Politique relative au délit d'initié*.

Investir dans des entreprises qui sont en concurrence ou qui travaillent avec LS&Co.

Si vous souhaitez acheter des actions ou investir dans la société d'un client, fournisseur ou concurrent, vous devez être certain que l'investissement ne compromet pas vos responsabilités envers LS&Co. ou ne crée pas de conflit d'intérêts. Vous devez prendre en compte :

- La taille et la nature de l'investissement.
- La relation entre LS&Co. et l'autre entreprise, notamment si LS&Co. achète des biens et des services à la société dans laquelle vous souhaitez investir.
- Votre accès aux informations confidentielles de LS&Co. concernant l'autre société.
- Votre capacité à influencer les décisions de LS&Co concernant la société dans laquelle vous souhaitez investir.

Consultez le service juridique si vous souhaitez savoir si un investissement envisagé pourrait enfreindre le présent Code.

Prêts

Tout prêt accordé par LS&Co. à un administrateur, dirigeant ou employé est soumis à des restrictions légales et contractuelles. Dans certains cas, les prêts sont tout simplement interdits par la loi. Tout prêt accordé par LS&Co. à un administrateur, dirigeant ou employé doit être approuvé par écrit par le directeur des ressources humaines et le directeur financier.

Pouvoir de signature

Certains employés ont le pouvoir de signer des contrats, des chèques et d'autres engagements au nom de la société. Pour en savoir plus, veuillez contacter nos contrôleurs mondiaux ou régionaux et consulter nos *Politiques financières mondiales*.

COMMENT NOUS TRAVAILLONS AVEC DES TIERS

Nos relations avec des tiers sont fondées sur la confiance et la transparence.

Fournisseurs

Les fournisseurs de LS&Co. sont essentiels à notre réussite. Vous ne pouvez pas discuter des prestations d'un fournisseur avec une personne extérieure à LS&Co. sans l'autorisation du fournisseur. Un fournisseur est libre de vendre ses produits ou services aux concurrents de LS&Co., sauf dans deux cas :

- Lorsqu'ils ont été conçus, fabriqués ou développés selon les spécifications de LS&Co.
- Lorsque LS&Co. et le fournisseur ont un accord spécifique d'exclusivité et de confidentialité.

Consultants, entrepreneurs indépendants et autres prestataires de services

LS&Co. engage des consultants, des entrepreneurs indépendants et d'autres tiers pour fournir des services et agir pour le compte de la société. Ces relations doivent être appropriées, égales et documentées. Les commissions, frais et remises doivent toujours être documentés dans un accord écrit et refléter la valeur du service fourni à LS&Co. Ces montants doivent toujours être raisonnables et conformes aux pratiques de notre secteur.

Parce que les actions des consultants, des entrepreneurs indépendants et d'autres tiers se répercutent sur LS&Co., ils doivent connaître le présent Code et s'engager à respecter la politique de la société interdisant la corruption comme décrit dans notre *Politique mondiale contre l'abus de pouvoir et la corruption*.

Déclarations et communications financières

LS&Co. divulgue ses résultats financiers dans des documents déposés auprès de la SEC et d'autres autorités, ainsi que dans le cadre de conférences téléphoniques et de communiqués de presse destinés aux investisseurs. Vous ne devez pas divulguer d'informations financières, autres que les données déjà rendues publiques, sans l'autorisation préalable du directeur financier ou du contrôleur de gestion. Ceci est important pour préserver la confidentialité et la conformité aux lois sur les titres applicables aux États-Unis et ailleurs.

Nous avons des politiques spécifiques concernant les personnes autorisées à communiquer des informations aux médias et aux analystes financiers. Si vous êtes contacté par un analyste financier, orientez-le vers l'équipe des Relations avec les investisseurs au sein du service Trésorerie du groupe à San Francisco.

Relations avec les médias

En tant que leader du secteur avec des marques emblématiques, LS&Co. dispose d'une couverture internationale dans les médias.

Par conséquent, il est important de protéger la réputation de la société. Vous devez toujours consulter les

professionnels de la communication dans votre région avant de répondre aux demandes des médias ou de participer à des entretiens avec les médias.

Pour plus d'informations, consultez nos *Directives mondiales sur les médias*.

Contributions politiques, activités et lobbying

Si LS&Co. est fier des positions de l'entreprise sur des questions sociales, vous ne pouvez jamais utiliser le nom de LS&Co. d'une manière qui suggère que la société soutient ou approuve vos activités politiques personnelles. Vous ne pouvez pas non plus utiliser votre poste chez LS&Co. pour faire pression sur les membres de l'équipe pour qu'ils versent des dons à des partis politiques, soutiennent des candidats spécifiques ou s'y opposent.

En tant qu'entreprise citoyenne, LS&Co. respecte des obligations strictes en matière de déclaration des activités de lobbying. L'équipe Politique mondiale et défense des intérêts au sein du service des Affaires générales doit approuver toutes les activités de lobbying au nom de la société, y compris le recrutement d'un lobbyiste externe ou d'un cabinet de lobbying. Plus généralement, vous ne pouvez utiliser aucune ressource LS&Co. à des fins politiques sans l'autorisation préalable de notre équipe des affaires gouvernementales.

Ligne de signalement Éthique et conformité de LS&CO.

La ligne de signalement Éthique et conformité est un moyen confidentiel et anonyme* de signaler, ou de se renseigner sur, une faute potentielle ou des pratiques commerciales contraires à l'éthique. Vous n'avez pas à vous identifier, sauf si vous le souhaitez.

1-800-405-8953 numéro d'appel gratuit, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Des numéros locaux supplémentaires sont disponibles en dehors des États-Unis. Vous trouvez un code d'accès local gratuit sur l'intranet de la Société, Threads.

Pour signaler un problème en ligne, les employés peuvent trouver un lien sur Threads ou utiliser cette URL :

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/48291/index.html>

Dérogations au Code de conduite mondial

Toute dérogation au présent Code pour les cadres dirigeants ou les administrateurs doit être approuvée par le conseil d'administration de LS&Co. et sera divulguée aux actionnaires conformément aux lois, règles et réglementations applicables.

Modifications apportées au Code de conduite mondial

Nous nous engageons à revoir et mettre à jour régulièrement le présent Code et nos politiques. Nous pouvons modifier le présent Code à tout moment, pour quelque raison que ce soit.