

Levi Strauss & Co.
Globalny kodeks postępowania w biznesie
[Zaktualizowano w roku fiskalnym 2019]

W Levi Strauss & Co. jesteśmy dumni ze słusznego postępowania.

Oznacza to, że przestrzegamy prawa w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Poza tym oznacza to, że pozostajemy wierni naszym wartościom poprzez uczciwe działanie, bycie odpowiedzialnym społecznie i przestrzeganie spójnych standardów etycznych na całym świecie.

Niniejszy Globalny kodeks postępowania w biznesie („Kodeks”) opisuje podstawowe zasady, których oczekujemy od wszystkich członków zarządu, członków kadry kierowniczej, pracowników i podmiotów zależnych LS&Co. Bycie dobrym obywatelem korporacyjnym ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu jako firmy, a to jest fundamentem naszego podejścia zakładającego generowanie zysków w oparciu o zasady.

Chodzi tak naprawdę o Ciebie – nie tylko o decyzje podejmowane codziennie, ale także obowiązek zgłaszania wątpliwości, jeśli usłyszysz lub dostrzeżesz coś niezwykłego lub wątpliwego. W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości co do tego, co należy zrobić, zwróć się do swojego kierownika lub skontaktuj się z działem kadr lub działem prawnym. Możesz również skontaktować się z naszym infolinią ds. etyki i zgodności z przepisami.

Dziękujemy za dotrzymanie naszego zobowiązania do właściwego postępowania.

JAK PRACUJEMY UCZCIWIE

Przestrzeganie przepisów prawa, zasad i regulacji

Przestrzeganie prawa jest punktem wyjściowym dla tego, jak prowadzimy działalność. Przepisy dotyczą wszystkich aspektów naszej działalności, od sposobu, w jaki wytwarzamy, promujemy i sprzedajemy nasze produkty, do sposobu, w jaki traktujemy siebie nawzajem. Każdy z nas jest indywidualnie odpowiedzialny za szanowanie i przestrzeganie przepisów w miejscu prowadzenia działalności. Nie oznacza to, że musisz znać szczegóły każdego prawa w każdym kraju. Ogólnie:

- Jeśli prawo jest sprzeczne z naszym Globalnym kodeksem postępowania w biznesie, musisz przestrzegać prawa.
- Jeśli lokalne zwyczaje są sprzeczne z naszym Kodeksem, musisz przestrzegać Kodeksu.

W razie wątpliwości co do tego, co należy zrobić, zapytaj swojego kierownika lub skontaktuj się z zespołem ds. zgodności z przepisami, działem kadr lub działem prawnym. Naruszenia krajowych przepisów prawa, zasad i regulacji obowiązujących w Stanach Zjednoczonych, a także w firmie LS&Co mogą stać się powodem pociągnięcia do odpowiedzialności cywilnej i/lub karnej.

Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji

Nasze podejście do prowadzenia działalności jest etyczne, otwarte i szczerze. Nie oferujemy ani nie przyjmujemy łapówek ani nie tolerujemy korupcji w żadnym miejscu, w którym prowadzimy działalność lub gdziekolwiek nasze produkty są sprzedawane lub pozyskiwane.

Nie:

- autoryzujemy, nie płacimy, nie obiecujemy ani nie oferujemy wręczenia niczego urzędnikowi państwowemu lub osobie prywatnej w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na naszą korzyść.
- żądamy ani nie upoważniamy osób trzecich do dokonywania takich płatności, obietnic lub ofert w naszym imieniu.
- akceptujemy łapówek od urzędników państwowych ani osób prywatnych.

Nieprzestrzeganie wymogów *Polityki przeciwdziałania łapownictwu i korupcji* może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Podejmujesz również ryzyko podlegania karze lub pozbawienia wolności. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z działem prawnym lub globalnym zespołem ds. etyki i zgodności z przepisami.

Konflikty interesów

Konflikt interesów ma miejsce, gdy prywatne interesy danej osoby przeszkadzają w jakikolwiek sposób interesom firmy. Najbardziej oczywistym konfliktem interesów jest praca dla konkurencji podczas pracy w firmie LS&Co. Bycie członkiem zespołu LS&Co. oznacza, że masz obowiązek dbać o uzasadnione interesy firmy, a nie własne. Oznacza to, że nie możesz wykorzystać informacji o firmie lub Twoim stanowisku w celu uzyskania osobistych korzyści bez zgody dyrektora ds. zgodności z przepisami lub głównego radcy prawnego.

Musisz unikać bezpośredniego lub pośredniego powiązania biznesowego z naszymi klientami, dostawcami, kredytobiorcami, doradcami lub konkurentami, z wyjątkiem sytuacji pracy w imieniu firmy LS&Co lub na naszą korzyść. Nie wolno również konkurować z firmą LS&Co. bezpośrednio ani pośrednio, ani pomagać osobom trzecim konkurować z nami w trakcie pracy dla nas. Konflikty interesów nie zawsze są oczywiste. Jeśli masz pytanie lub dowiesz się o potencjalnym konflikcie interesów, skontaktuj się z globalnym zespołem ds. etyki i zgodności z przepisami, swoim kierownikiem, działem kadr lub działem prawnym.

Konflikty interesów z udziałem dyrektorów wykonawczych i dyrektorów

Firma LS&Co. musi przestrzegać przepisów dotyczących papierów wartościowych, regulujących konflikty interesów przez nasz zarząd i dyrektorów. W rezultacie niektóre działania lub relacje mogą wymagać ujawnienia w naszych publicznych dokumentach składanych do Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (Securities and Exchange Commission, SEC). Są one często nazywane „transakcjami powiązаныmi” i muszą zostać wcześniej zatwierdzone przez zarząd firmy LS&Co. (Komitet nominacji, zarządzania i obywatelstwa korporacyjnego). Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Polityką zatwierdzania transakcji osoby powiązanej*.

Upominki i konflikty interesów

Aby uniknąć pozorów niestosowności, pracownikom nie wolno przyjmować ani wręczać płatności, upominków, pożyczek ani innych przysług od lub na rzecz jakiegokolwiek osoby, która prowadzi interesy z LS&Co. Wyjątki od tej ogólnej zasady zostały opisane w *Globalnej polityce dotyczącej upominków i rozrywki*. Zespół ds. etyki i zgodności z przepisami oraz dział prawny mogą udzielić dodatkowych wskazówek.

Konflikty interesów z udziałem członków rodziny

Firma LS&Co. rozpoczęła działalność jako biznes rodzinny i jesteśmy dumni z tej tradycji. Członkowie tej samej rodziny mogą pracować w firmie LS&Co. i w tej samej lokalizacji ogólnej. Jednak w takim przypadku ważne jest unikanie konfliktów interesów i faworyzowania, a nawet jego pozorów. Należy unikać zatrudniania, zarządzania, awansowania, transferu lub przydzielania zadań w pracy każdemu krewnemu, partnerowi lub komuś, z kim ma się znaczącą relację osobistą.

- W takich sytuacjach należy uzyskać uprzednią pisemną zgodę lokalnego działu prawnego lub działu kadr. Równie ważne jest, aby nie prowadzić interesów z pracownikami firmy LS&Co. To samo dotyczy każdej firmy, w której Ty lub członek rodziny odgrywasz rolę kierowniczą, właściciela lub inną ważną rolę.
- Jeśli chcesz zaangażować się w ten rodzaj transakcji, musisz uzyskać wcześniejszą pisemną zgodę od dyrektora ds. zgodności z przepisami w LS&Co. lub głównego radcy prawnego. Jeśli prowadzisz interesy z krewnym, musisz traktować tę transakcję tak samo jak w przypadku innych relacji biznesowych. Ważne jest, aby unikać nawet pozorów preferencyjnego traktowania.

Zatrudnienie poza firmą

Przed podjęciem drugiej pracy lub podjęciem pracy na własny rachunek musisz uzyskać pisemną zgodę swojego kierownika i skonsultować się z działem prawnym i działem kadr. Po uzyskaniu zatwierdzenia Twoje zatrudnienie poza firmą nie powinno kolidować z Twoją wydajnością i obowiązkami wobec LS&Co. Nie możesz też polegać na pracownikach LS&Co. ani wykorzystywać aktywów lub majątku firmy do własnych celów biznesowych. W żadnym wypadku nie wolno Ci pracować ani otrzymywać wynagrodzenia od dostawcy, klienta, sprzedawcy, dystrybutora, konkurenta lub kredytodawcy LS&Co w trakcie pracy dla nas.

Opłaty za prelekcje

Odwieczanie się społeczności lokalnej czasami polega na rozmowie z organizacją zawodową lub grupą społeczności lokalnej. Zachęcamy pracowników do poświęcenia na to ich czasu, o ile nie istnieje konflikt interesów oraz ilość czasu firmy, zasobów lub aktywów potrzebnych do przygotowania się jest uzasadniona. Honorarium to stosunkowo niewielka suma, biorąc pod uwagę Twój wkład w organizację. Nie należy go oferować jako wynagrodzenia. Wszystkie opłaty za prelekcje muszą zostać oddane do firmy LS&Co., abyśmy mogli przekazać je organizacjom non-profit.

WOLNA I UCZCIWA KONKURENCJA

Większość krajów, w których firma LS&Co prowadzi działalność, stosuje przepisy mające na celu zachęcenie do i ochronę wolnej oraz uczciwej konkurencji. Często są one określane jako przepisy antymonopolowe, „konkurencja” lub „ochrona konsumenta”. Regulują one nasze relacje z detalistami, w tym:

- **Praktyki cenowe**
- **Dyskontowanie**
- **Warunki kredytu**
- **Dodatki promocyjne**
- **Wyłączne dystrybucje**
- **Relacje franczyzobiorców**
- **Relacje z licencjobiorcami**
- **Ograniczenia dotyczące transportu konkurencyjnych produktów**
- **Zakończenie relacji**
- **Przydziały terytoriów lub kontraktów**
- **Monopole lub próby monopolowe poprzez postępowanie antykonkurencyjne**

Regulują one również relacje między firmą LS&Co. a naszymi konkurentami. Ogólnie rzecz biorąc, należy ograniczyć kontakt z konkurentami. Kiedy spotykasz się z konkurentem, powinieneś(-aś) unikać omawiania cen, warunków sprzedaży, klientów i dostawców.

Firma LS&Co. dokłada wszelkich starań, aby chronić interesy naszych klientów i firmy, przestrzegając tych przepisów. Konsekwencje naruszenia przepisów antymonopolowych są surowe, szczególnie w kontekście reputacji naszej firmy. Należy mieć świadomość, że konsekwencje pewnych rodzajów naruszeń obejmują sankcje karne, potencjalne grzywny i odszkodowania (które mogą osiągnąć trzykrotną wartość w pewnych okolicznościach).

Ponieważ przepisy te bywają dość złożone, należy zaangażować dział prawny niezwłocznie po pojawieniu się pytań.

Można być aktywnym w stowarzyszeniu branżowym obok konkurentów

Obejmuje to grupy takie jak American Apparel and Footwear Association (AAFA), US Fashion Industry Association (USFIA) oraz European Branded Clothing Alliance (EBCA).

W przypadku pytań dotyczących tego, czy organizacja jest akceptowalna, należy skontaktować się z działem prawnym. Należy również pamiętać, że postanowienia

Kodeksu dotyczące wolnej i uczciwej konkurencji mają zastosowanie do Twojego uczestnictwa.

Uczciwa komunikacja i informacje o konkurencji

Staramy się zachować konkurencyjność i przewyższyć konkurencję w uczciwy sposób. Przewagę nad konkurencją należy uzyskiwać poprzez lepsze działanie naszych produktów, a nie poprzez nieetyczne lub niezgodne z prawem praktyki biznesowe.

Pozyskiwanie poufnych lub zastrzeżonych informacji od naszych konkurentów poprzez niewłaściwe środki lub posiadanie tajemnic handlowych jest zabronione. Ponadto pytanie obecnych lub byłych pracowników o podobne informacje nie jest dozwolone, nawet jeśli prośba o informacje jest zmotywowana najlepszym zamiarem rozwoju naszej firmy. W przypadku uzyskania tego rodzaju informacji przez pomyłkę lub w razie pytań dotyczących legalności gromadzenia konkurencyjnych informacji należy skonsultować się z działem prawnym.

Firma LS&Co. oczekuje od Ciebie uczciwego postępowania ze wszystkimi naszymi stronami trzecimi, w tym klientami, partnerami, dostawcami, agentami i wszelkimi innymi osobami, z którymi masz kontakt w swojej roli; obejmuje to wszystkie działania związane z zakupem i sprzedażą. Amerykańska Federalna Komisja Handlu (FTC) odnotowała, że nieuczciwe metody konkurencji lub nieuczciwe lub zwodnicze działania podczas prowadzenia działalności są niezgodne z prawem.

Możliwości korporacyjne Levi Strauss & Co.

Nie możesz czerpać osobistych korzyści z możliwości oferowanych przez LS&CO., które są Ci oferowane lub, które dostrzegasz na swoim stanowisku. Jeśli próbujesz skorzystać z informacji biznesowych, które zgromadziłeś(-aś) prywatnie, a następnie działasz na podstawie tych informacji, Twoje postępowanie może być postrzegane jako niewłaściwe.

Znaczący udział w dowolnej inwestycji lub możliwościach biznesowych, które są bezpośrednio związane z działalnością firmy LS&Co., musi zostać wstępnie zatwierdzony przez dział prawny. Nie możesz wykorzystywać swojej pozycji w firmie ani żadnych wewnętrznych informacji w celu uzyskania niestosownych korzyści finansowych, ani nie powinieneś(-aś) konkurować z nami w żaden sposób.

Każdy dyrektor LS&Co., który jest również partnerem lub pracownikiem podmiotu będącego właścicielem papierów wartościowych LS&Co (np. funduszu), który nabywa wiedzę o potencjalnej transakcji (tj. transakcji inwestycyjnej) powinien działać w sposób uzasadniony i w dobrej wierze w odniesieniu do interesów LS&Co.

Środowisko i zrównoważony rozwój

Część podejścia zakładającego generowanie zysków w oparciu o zasady oznacza minimalizację naszego wpływu na środowisko i wspieranie bezpieczeństwa ludzi wytwarzających nasze produkty. Nasze inicjatywy w zakresie zrównoważonego rozwoju wspierają wzrost i wartość marki, zmniejszając koszty i ryzyko. Stanowią dla nas przewagę konkurencyjną. Obowiązkiem każdego pracownika jest wspieranie, zachęcanie i rozwijanie tych inicjatyw.

Pełnienie funkcji członka zarządu

Zarządy non-profit: Zachęcamy do dobrego postępowania na rzecz swoich społeczności. Zasiadanie w radzie doradczej lub zarządzie non-profit jest w porządku, jeśli chodzi o LS&Co, o ile nie koliduje z Twoim zobowiązaniem i obowiązkami w pracy. Jako członek zarządu możesz nie działać w imieniu lub nie reprezentować firmy LS&Co.

Zarządy komercyjne: Członkowie Globalnego Zespołu Kierowniczego (GLT) mogą służyć jednemu zarządowi organizacji komercyjnej w danym momencie i muszą uzyskać wcześniejszą zgodę głównego radcy prawnego oraz dyrektora generalnego przed wyrażeniem zgody na zasiadanie w jakiegokolwiek jednostce komercyjnej (za wynagrodzeniem lub bez). Żaden pracownik LS&Co nie może zasiadać w zarządzie ani Komitecie Doradczym firmy LS&Co. konkurenta, klienta, dostawcy, wykonawcy, dystrybutora, kontraktora, licencjobiorcy lub agenta bez uprzedniej zgody głównego radcy prawnego lub głównego specjalisty ds. zgodności z przepisami. Dyrektor generalny musi uzyskać wcześniejszą zgodę zarządu LS&Co. na świadczenie usług na jakiegokolwiek zewnętrznej platformie komercyjnej.

Jeśli potrzebujesz wskazówek dotyczących bycia członkiem zarządu, skontaktuj się z globalnym zespołem ds. etyki i zgodności z przepisami lub działem prawnym.

JAK WSPÓŁPRACUJEMY ZE SOBA

Levi Strauss & Co. ma długą historię witania i świętowania różnorodności

Nasze podstawowe wartości: *ORYGINALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ, ODWAGA, EMPATIA*

Zakaz dyskryminacji

Nie tolerujemy dyskryminacji jakiegokolwiek pracownika. Każdy pracownik ma prawo do sprawiedliwego środowiska pracy wolnego od dyskryminacji w oparciu o:

- Rasę, kolor skóry, wyznanie, religię
- Narodowość, obywatelstwo
- Wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową
- Stan cywilny
- Niepełnosprawność psychiczną lub fizyczną
- Inny indywidualny atrybut lub status chroniony przez prawo lokalne

Wszelkie podejrzenia dyskryminacji należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu lub przedstawicielowi działu kadr.

Zakaz nękania

Trzy z naszych podstawowych wartości — uczciwość, odwaga i empatia – są zgodne z naszym zakazem molestowania.

Nie tolerujemy żadnych form molestowania. Obejmuje to wszelkie zachowania związane z rasą, kolorem skóry, krajem pochodzenia, pochodzeniem, religią, wiarą, niepełnosprawnością fizyczną lub umysłową, stanem cywilnym, stanem zdrowia, orientacją seksualną, tożsamością płciową, stanową lub lokalną. Dopuszczenie się jakiegokolwiek rodzaju molestowania będzie skutkowało postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Oto kilka przykładów tego, jakie formy może przybierać molestowanie:

- Niepożądane i niechciane propozycje seksualne lub oferowanie świadczeń pracowniczych w zamian za przysługi seksualne.
- Niepożądane zachowanie wizualne, takie jak pożądlive spojrzenie, intensywne wpatrywanie się lub wykonywanie gestów seksualnych lub prezentowanie sugestywnych przedmiotów lub ilustracji seksualnych.
- Niepożądane komentarze werbalne lub pisemne, takie jak groźby, epitety, obraźliwe stwierdzenia, obelgi, żarty lub wiadomości e-mail.
- Niepożądane zachowanie fizyczne, takie jak napaść, niechciane dotyknięcie lub blokowanie normalnego ruchu.
- Działania odwetowe za zgłoszenie lub groźby zgłoszenia molestowania.

Bezpieczeństwo

Firma LS&Co stosuje zasady ochrony bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia wszystkich pracowników. Twoim obowiązkiem jest:

- ✓ Przestrzeganie zasad i polityki BHP.
- ✓ Zgłaszanie wypadków, urazów i niebezpiecznych urządzeń, praktyk lub warunków.
- ✓ Zachowanie ostrożności we wszystkich swoich działaniach służbowych.
- ✓ Wszelkie niebezpieczne warunki pracy należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu.

Przemoc w miejscu pracy

W firmie Levi Strauss & Co. Twoje bezpieczeństwo podczas pracy i podróży w imieniu firmy jest zawsze naszym priorytetem. Dołożymy wszelkich starań, aby każdy pracownik i kontraktor był zabezpieczony zarówno przed zagrożeniami zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi, w tym przemocą w miejscu pracy.

Przemoc w miejscu pracy jest definiowana jako wszelkie działania zagrażające bezpieczeństwu naszych pracowników lub kontraktorów, lub powodujące szkody dla firmy LS&Co. Przemoc w miejscu pracy może obejmować:

- Napaść fizyczną
- Zagrożenia (zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie)
- Molestowanie
- Zastraszanie
- Terroryzowanie
- Prześladowanie
- Przemoc domową, która dosięga miejsca pracy

Jesteś pierwszą i najlepszą linią obrony, jeśli chodzi o zapobieganie przemocy w miejscu pracy. Wczesne powiadomienie jest kluczowe. Jeśli zauważysz któreś z tych zachowań lub dowiesz się o możliwych groźbach przemocy w miejscu pracy, natychmiast powiadom swojego przełożonego, dział kadr lub dział globalnego bezpieczeństwa. Nie zezwalamy na przemoc w miejscu pracy ani zastraszanie.

Jeśli zaangażujesz się w takie zachowanie, zostaniesz poddany(-a) postępowaniu dyscyplinarnemu, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Nielegalne substancje i alkohol

Przebywając w pracy, nie możesz posiadać, przenosić, kupować, sprzedawać ani używać (chyba że pracownik służby zdrowia zalecił inaczej) żadnej nielegalnej substancji. Zabronione jest również nieuprawnione używanie lub nadmierne spożywanie alkoholu podczas pracy lub imprez sponsorowanych przez firmę.

Dane personelu

Twoje dane osobowe pracownika — np. wynagrodzenie, wyniki, adres domowy i numer telefonu — są wrażliwymi i wysoce poufnymi danymi. Nie wolno manipulować, przechowywać ani udostępniać danych osobowych pracownika bez upoważnienia. Wykonanie którejkolwiek z tych

czynności narusza politykę firmy i może również naruszać lokalne lub międzynarodowe regulacje dotyczące ochrony prywatności.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących zarządzania danymi osobowymi pracowników należy skonsultować się z działem kadr i działem prawnym.

Zgłaszanie potencjalnych nieprawidłowości i wątpliwości związanych z Kodeksem

Odgrywasz kluczową rolę we wprowadzaniu niniejszego Kodeksu w życie, kierując się etyczną kulturą biznesową i wdrażając elementy niniejszego Kodeksu w sposób, w jaki prowadzimy działalność. Porozmawiaj ze swoim przełożonym, zespołem ds. etyki i zgodności z przepisami, działem kadr lub działem prawnym, jeśli wiesz o etycznych problemach biznesowych lub potencjalnych naruszeniach niniejszego Kodeksu, lub gdy masz wątpliwości co do najlepszego sposobu postępowania w konkretnej sytuacji.

- Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając problem lub pytanie wewnętrznie, możesz skontaktować się z **Linia zgłaszania problemów dot. etyki i zgodności z przepisami LS&Co.** Możesz anonimowo zgłaszać swoje wątpliwości (jeśli jest to dozwolone przez prawo), korzystając z infolinii lub online.

Firma LS&Co. nie toleruje działań odwetowych za zgłoszenia domniemych wykroczeń w dobrej wierze.

- Oczekuje się, że będziesz w pełni współpracować w dochodzeniu wewnętrznym związanym z niniejszym Kodeksem lub wszelkimi innymi kwestiami dotyczącymi etyki biznesowej.

Więcej informacji można znaleźć w myHR, niniejszym Kodeksie i naszej *Polityce dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości w rachunkowości i audycie.*

Zakaz działań odwetowych

Zachęcamy pracowników na wszystkich szczeblach firmy do zgłaszania wątpliwości dotyczących potencjalnego naruszenia niniejszego Kodeksu, molestowania, dyskryminacji lub etyki biznesowej. Firma LS&Co. zabrania działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają potencjalne niewłaściwe postępowanie. W przypadku gdy zarzut będzie badany wewnętrznie, musisz w pełni współpracować w ramach dochodzenia.

Postępowanie dyscyplinarne

Kodeks ten pomaga nam prowadzić działalność zgodnie z naszymi wartościami. Oczekujemy, że wszyscy nasi dyrektorzy, członkowie kadry kierowniczej i inni pracownicy będą przestrzegać tych standardów, pracując w firmie. Firma LS&Co podejmie odpowiednie działania wobec każdego pracownika, którego postępowanie narusza niniejszy Kodeks lub inne zasady firmy. Postępowanie dyscyplinarne przyjmuje wiele form i może obejmować rozwiązanie stosunku pracy.

JAK CHRONIMY NASZE AKTYWA

Aktywa LS&Co. mają postać materialną (budynki, sprzęt, materiały i próbki) i niematerialną (dane, komunikacja elektroniczna i informacje finansowe). Wszystkie te aktywa należy traktować ostrożnie i z szacunkiem. W tej części Kodeksu opisano, czego oczekujemy od Ciebie w odniesieniu do aktywów firmy we wszystkich formach.

Ochrona danych i prywatność

Firma LS&Co. dokłada wszelkich starań na rzecz ochrony danych osobowych (PII) i innych poufnych informacji, które gromadzimy lub przechowujemy na temat konsumentów, klientów, dostawców i innych stron trzecich.

Oczekujemy, że przez cały czas będziesz bezpiecznie przechowywać dokumentację biznesową zawierającą dane osobowe, w tym wszelkie informacje dostępne elektronicznie, i wykorzystywać te dane tylko do autoryzowanych celów biznesowych.

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zapoznanie się z przepisami dotyczącymi gromadzenia, przechowywania, przekazywania i wykorzystywania danych osobowych. Obejmuje to zrozumienie i przestrzeganie wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów prawa i regulacji dotyczących ochrony prywatności i danych w kraju, w którym pracujesz i przestrzeganie zasad mających zastosowanie do przekazywania danych osobowych.

Więcej informacji na temat informacji osobistych można znaleźć na portalu bezpieczeństwa informacji.

Nasze aktywa – Czym są dane osobowe (PII)?

PII (dane osobowe) to wszelkie informacje, które mogą zidentyfikować osobę fizyczną (klienta, konsumenta, pracownika lub dostawcę), w tym:

- Imię i nazwisko
- Data urodzenia
- Adres firmowy lub prywatny
- Numer telefonu służbowego lub prywatnego
- Numer karty kredytowej
- Krajowy numer identyfikacyjny

Poufność

Jednym z naszych najważniejszych aktywów są informacje zastrzeżone i poufne. Jako pracownik LS&Co. możesz wejść w posiadanie informacji o firmie LS&Co., które są poufne i zastrzeżone lub nie zostały jeszcze udostępnione publicznie. Twoim obowiązkiem jest ostrożne traktowanie wszystkich informacji.

Ogólnie rzecz biorąc, wszystkie informacje zebrane, przechowywane lub generowane przez firmę LS&Co. są poufne i nie wolno ich ujawniać nikomu spoza firmy bez uprzedniej zgody. Obejmuje to między innymi tajemnice handlowe, informacje finansowe, plany marketingowe, informacje o klientach oraz wewnętrzne raporty lub wiadomości e-mail.

Komunikacja elektroniczna

Komunikacja cyfrowa — telefony, wiadomości e-mail, komunikatory, internet i media społecznościowe — są wplecione w nasze codzienne życie. Nie moglibyśmy bez nich prowadzić interesów. To wszystko sprawia, że ważniejsze jest wykorzystywanie tych narzędzi w sposób etyczny i odpowiedzialny w celu prowadzenia legalnych działań biznesowych. Komunikacja biznesowa może stać się publiczna bez względu na to, czy tak zamierzasz, czy nie, więc unikaj niedokładnych lub przesadzonych stwierdzeń, obraźliwych uwag lub niewłaściwych opisów osób lub firm, które mogłyby zostać źle zrozumiane. Dotyczy to wiadomości e-mail, notatek wewnętrznych i formalnych raportów, zarówno w formie cyfrowej, jak i papierowej.

Pamiętaj, że wszystko, co widzisz na ekranie komputera lub wydruku, może być widoczne dla innych. Nigdy nie należy prezentować żadnych obrazów, które mogą być uznane za obraźliwe lub za formę molestowania. Nigdy nie wolno używać komunikacji cyfrowej do dyskredytowania komentarzy lub wysyłania treści, które naruszają nasze zasady dotyczące dyskryminacji i molestowania.

Użytek osobisty

Rozumiemy, że powinniśmy oczekiwać ograniczonego osobistego korzystania z naszych systemów informacyjnych. Jednakże należy je ograniczyć do minimum. Nie wolno korzystać z urządzeń firmy lub komunikacji cyfrowej w celu działań niezgodnych z prawem, nieetycznych lub w inny sposób niezgodnych z niniejszym Kodeksem lub polityką firmy.

Należy pamiętać, że nawet dane osobowe w systemach informacyjnych LS&Co. podlegają wszystkim korporacyjnym politykom. Oznacza to na przykład, że nie możesz korzystać z systemów informacyjnych LS&Co. w celu wysyłania lub przekazywania treści, które:

- Naruszają politykę firmy, w tym tych, które dotyczą dyskryminacji i molestowania.
- Wprowadzają w błąd, są nieuczciwe lub w inny sposób niewłaściwe.

Firma nie monitoruje korzystania z Internetu ani wiadomości na naszej poczcie głosowej lub wysłanych za pomocą komunikatorów internetowych (IM). Jednakże zastrzegamy sobie prawo do tego w wybranych okolicznościach, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi lokalnymi przepisami prawa i regulacjami.

Wiadomości e-mail i komunikatory internetowe

Wiadomości e-mail i komunikatory internetowe to wygodne, szybkie i skuteczne sposoby komunikacji z członkami zespołu, naszymi partnerami biznesowymi i klientami na całym świecie, pod warunkiem, że ich używanie jest właściwe. Nieodpowiedzialne, nieostrożne, sarkastyczne, dyskredytujące lub niewrażliwe oświadczenia mogą zostać wyciągnięte z kontekstu oraz wykorzystane przeciwko Tobie i firmie. Mogą one również zostać uznane za zniesławienie lub molestowanie.

Pracownicy z Ameryki Północnej i Południowej (LSA) oraz Azji, Bliskiego Wschodu, Afryki (AMA)

Cyfrowe konta komunikacyjne (e-mail i komunikatory internetowe) firmy LS&C.o są dla Ciebie ważne, aby prowadzić działalność firmy i zwiększyć produktywność. Z zastrzeżeniem lokalnego prawa komunikacja cyfrowa wysłana lub otrzymana w systemie poczty elektronicznej firmy to własność LS&Co. Nie masz prawa do prywatności dokumentów, adresów lub korespondencji

zawartej w cyfrowych systemach komunikacji i żadne informacje w systemie nie są Twoimi osobistymi „informacjami poufnymi”.

Pracownicy zatrudnieni w Europie (LSE)

Cyfrowe konta komunikacyjne (e-mail i komunikatory internetowe) firmy LS&Co są dla Ciebie ważne, aby prowadzić działalność firmy i zwiększyć produktywność. Z zastrzeżeniem lokalnych przepisów wiadomości wysyłane lub otrzymywane w systemach firmy stanowią własność LS&Co. Prawo do prywatności dokumentów, adresów i korespondencji zawartych w systemach komunikacyjnych firmy jest chronione zgodnie z lokalnym prawem.

Media społecznościowe

To, co ktoś mówi na blogu, w tweecie lub poście, może dotrzeć do globalnych odbiorców w kilka minut. Ta moc nawiązania kontaktu z milionami ludzi na całym świecie wiąże się z obowiązkiem odpowiedzialnego postępowania firmy i osób w kontaktach z naszymi przyjaciółmi, rodziną, współpracownikami, klientami i konsumentami. Media społecznościowe to potężne narzędzie i musimy je traktować ostrożnie, aby unikać niezamierzonych konsekwencji.

Jeżeli jesteś pracownikiem LS&Co., to, co mówisz w mediach społecznościowych, może pozytywnie lub negatywnie wpływać na naszą firmę. Twoja odpowiedzialność wobec LS&Co. nie kończy się po opuszczeniu biura. Wielu z nas korzysta z mediów społecznościowych poza pracą. Nawet w prywatnych celach musimy chronić firmowe informacje poufne i zastrzeżone oraz reputację firmy LS&Co.

Oczekujemy, że będziesz kierować się zdrowym rozsądkiem i weźmiesz odpowiedzialność za korzystanie z mediów społecznościowych lub innych aplikacji internetowych. Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Polityką mediów społecznościowych*.

Aktywa fizyczne

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za ochronę naszych aktywów — w tym aktywów cyfrowych, finansowych i fizycznych, własności intelektualnej oraz informacji poufnych. Obejmuje to zapewnienie, że aktywa nie są wypożyczane, sprzedawane ani przekazywane bez odpowiedniego upoważnienia i dokumentacji. Kradzież, nieostrożność i marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na nasz sukces w biznesie.

Powinieneś(-aś) zgłaszać wszelkie podejrzenia oszustwa, kradzieży, utraty, uszkodzenia lub niewłaściwego wykorzystania swojemu przełożonemu, globalnemu zespołowi ds. bezpieczeństwa lub działowi ds. etyki i zgodności z przepisami.

Komputery i inne urządzenia

Oczekujemy, że wykorzystujesz sprzęt firmowy do celów służbowych, ale zdajemy sobie sprawę z tego, że są sytuacje, w których będziesz musiał(-a) zadbać o własne interesy. Ten osobisty użytek powinien być ograniczony i zgodny z zasadami firmy LS&Co., w tym dotyczącymi dyskryminacji i molestowania. Oczekuje się od Ciebie, że będziesz dbać o powierzony Ci sprzęt firmowy i korzystać z niego odpowiedzialnie.

W przypadku korzystania z urządzeń LS&Co. w domu lub poza terenem firmy należy podjąć środki ostrożności w celu ochrony przed kradzieżą lub uszkodzeniem, tak jakby był to Twój

własny sprzęt. Gdy opuszczasz firmę LS&Co., musisz niezwłocznie zwrócić wszystkie aktywa i sprzęt należące do firmy.

Próbki produktów

Próbki produktów stanowią cenną własność firmy i powinny być wykorzystywane wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych. Próbki — bez względu na to, czy przechowywane są w biurach LS&Co., magazynach dostawców, punktach sprzedaży detalicznej lub obiektach klienta, czy też przeznaczone na darowiznę — muszą być chronione przed utratą, uszkodzeniem, kradzieżą, sabotażem lub nieupoważnionym wykorzystaniem czy utylizacją.

Przyjmowanie lub wykorzystywanie próbek produktów o dowolnej wartości do celów osobistych bez wcześniejszego upoważnienia zostanie uznane za kradzież mienia firmy i może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie. Możesz również podlegać sankcjom karnym lub cywilnym, zgodnie z przepisami prawa lokalnego.

Systemy informacyjne

Systemy informacyjne LS&Co., w tym komputery, poczta głosowa, poczta e-mail i dostęp do Internetu, muszą być wykorzystywane w celach biznesowych zgodnych z niniejszym Kodeksem i wszystkimi obowiązującymi politykami korporacyjnymi. Jeśli masz dostęp do systemów informacyjnych LS&Co. (w tym naszej sieci), ponosisz odpowiedzialność za podjęcie środków ostrożności, aby zapobiec nieupoważnionemu dostępowi do tych systemów. Obejmuje to ochronę haseł i innych sposobów uzyskania dostępu. Nie udostępniaj haseł osobom trzecim ani na zewnątrz.

Bezpieczeństwo oprogramowania i sieci

Całe oprogramowanie wykorzystywane przez pracowników do prowadzenia działalności biznesowej musi najpierw zostać autoryzowane i zatwierdzone przez dział ds. technologii informatycznych. Nigdy nie wolno tworzyć ani wykorzystywać nieautoryzowanych kopii jakiegokolwiek oprogramowania (takiego jak pirackie oprogramowanie) do celów służbowych lub prywatnych, niezależnie od tego, czy znajdujesz się w biurze, w domu czy w podróży służbowej. Może to narazić użytkownika i firmę LS&Co na wirusy, zagrożenia bezpieczeństwa sieci i inne zobowiązania.

Zarządzanie dokumentacją

Każda jednostka biznesowa LS&Co. ma własne zasady przechowywania dokumentacji, regulowane przez lokalne prawo. Dokumentację biznesową należy zawsze przechowywać lub niszczyć zgodnie z lokalnymi zasadami. Modyfikowanie, niszczenie, zawieszanie lub ukrywanie dokumentów lub innych zapisów, gdy firma jest lub ma powód do przekonania, że może być zaangażowana w postępowanie sądowe lub postępowanie rządowe, może mieć poważne konsekwencje prawne. Jeśli uczestniczysz w postępowaniu sądowym związanym z firmą lub wewnętrznym lub zewnętrznym dochodzeniem, skonsultuj się z działem prawnym w razie jakichkolwiek pytań dotyczących przechowywania dokumentów i zapisów prawnych.

OBCHODZENIE SIĘ Z PIENIĘDZMI

Korporacyjne karty kredytowe

Ogólnie rzecz biorąc, firmowe karty kredytowe należy wykorzystywać wyłącznie w celach związanych z działalnością biznesową, takich jak:

- Podróże i rozrywka, w tym catering.
- Koszty operacyjne, takie jak dostawy, abonamenty, opłaty pocztowe, usługi kurierskie i drukowanie.
- Wydatki na wyróżnienia, takie jak kwiaty i nagrody (patrz: *Nagrody dla pracowników i Polityka dotycząca nagród*).
- Wydatki na samochód służbowy, w tym naprawy, części, konserwacja i paliwo.

W przypadku otrzymania karty korporacyjnej jesteś odpowiedzialny(-a) za usługi i wszystkie opłacone zakupy przy użyciu tej karty. Obejmuje to płatności, opłaty za opóźnienia, opłaty finansowe i kary. Nie wolno Ci korzystać z karty firmowej do celów prywatnych. Nadużywanie lub niewłaściwe użycie karty firmowej może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Polityką dot. kart firmowych*.

Podróże i rozrywka/wydatki

Firma zwraca pracownikom koszty związane z koniecznością pokrycia kosztów podróży służbowych oraz uzasadnionych wydatków na rozrywkę. Jeśli nie masz pewności, czy wydatek jest uzasadniony, zapytaj swojego kierownika, skonsultuj się z lokalnym przedstawicielem finansowym lub wyślij wiadomość na adres MbxCorpCard@levi.com.

Należy dokumentować wszelkie wydatki związane z działalnością biznesową; może to obejmować przelot, transport naziemny, posiłki, zakwaterowanie w hotelu itp. Dokumentacja musi dokładnie opisywać lub zawierać:

- Charakter wydatku i powód biznesowy.
- Datę, lokalizację i osoby (lista wszystkich uczestników).
- Szczegółowy rachunek za posiłki służbowe.
- Całe folio hotelowe w przypadku pobytu w hotelu, a nie tylko pierwsze i ostatnie strony.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Globalną polityką dotyczącą podróży i wydatków*.

Trzy WSKAZÓWKI dotyczące składania raportów wydatków:

1. Niezwłocznie prześlij wszystkie raporty wydatków. Jeśli odczekasz zbyt długo, możesz nie otrzymać zwrotu kosztów i poniesiesz opłaty za spóźnienie oraz opłaty finansowe na swojej karcie firmowej.
2. Dołącz pokwitowanie
3. Upewnij się, że wszelka dokumentacja pomocnicza jest czytelna

Jeśli jesteś kierownikiem/przełożonym, *musisz* przeczytać i przejrzeć raporty wydatków wraz z załączonymi paragonami, zanim je zatwierdzisz.

Praktyki księgowo

Jednym z naszych najważniejszych obowiązków wobec akcjonariuszy, pożyczkodawców i organów regulacyjnych jest sprawdzenie, czy transakcje finansowe są w pełni i dokładnie rejestrowane w księgach i rejestrach firmy. Ten obowiązek jest traktowany poważnie jako kwestia prawna i etyczna.

Nikt nie może dokonywać fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów ani otrzymywać niezaksięgowanych funduszy, aktywów lub płatności bez odpowiedniej dokumentacji pomocniczej i zatwierdzenia. Zabrania się również podejmowania starań w celu wywarcia niewłaściwego nacisku lub manipulowania, wprowadzania w błąd lub ukrywania istotnych informacji od zespołu finansowego, kontrolera korporacyjnego lub naszego niezależnego audytora.

Wszystkie księgi, rejestry, konta i sprawozdania finansowe firmy LS&Co prowadzimy w odpowiedni sposób, aby dokładnie odzwierciedlały transakcje firmy. Dokumenty te muszą ściśle odpowiadać lokalnym wymaganiom i praktykom podatkowym oraz księgowym, obowiązującym wymaganiom prawnym oraz naszym własnym systemom wewnętrznym i ujawniania informacji.

Publiczne dokumenty i raporty

Przygotowując okresowe i bieżące raporty, które składamy w SEC, polegamy na naszych księgach rachunkowych oraz innych dokumentach biznesowych i korporacyjnych. Przepisy dotyczące papierów wartościowych wymagają, aby sprawozdania te były pełne, rzetelne, dokładne, terminowe i zrozumiałe oraz odzwierciedlały naszą kondycję finansową i działalność. Pracownicy, którzy gromadzą, dostarczają lub analizują dane wspierające przygotowanie tych publicznych raportów, powinni upewnić się, że nasze oświadczenia finansowe są dokładne i przejrzyste. Każdy pracownik, który dowie się o odejściu od niniejszych standardów, ma obowiązek niezwłocznie zgłosić to kierownikowi, działowi prawnemu, komisji audytu zarządu lub zespołowi ds. etyki i zgodności z przepisami.

Więcej informacji można znaleźć w *Polityce dotyczącej zgłaszania nieprawidłowości w rachunkowości i audycie*.

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Możesz mieć dostęp do informacji o wynikach biznesowych firmy LS&Co, które nie zostały publicznie opublikowane. Może to obejmować informacje finansowe lub inne informacje, które inwestor mógłby uznać za ważne w ocenie akcji, obligacji lub innych papierów wartościowych. Nazywa się je „informacjami poufnymi w obrocie papierami wartościowymi”.

Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych lub przekazywanie informacji poufnych dowolnej osobie, która może je wykorzystać do obrotu papierami wartościowymi może stanowić poważne naruszenie przepisów prawa amerykańskiego dotyczących papierów wartościowych i przepisów prawa innych krajów. Ma to miejsce niezależnie od tego, gdzie mieszkasz, czy jaki jest rozmiar transakcji. Może również powodować problemy prawne, jeśli masz dostęp do istotnych, niepublicznych informacji na temat naszych dostawców i kupujesz lub sprzedajesz ich papiery wartościowe.

Wszelkie pytania dotyczące wewnętrznych informacji i obrotu papierami wartościowymi należy kierować do działu prawnego. Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Polityką dotyczącą obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych*.

Inwestowanie w przedsiębiorstwa, które konkurują lub współpracują z firmą LS&Co.

Jeśli chcesz kupić akcje lub zainwestować w klienta, dostawcę lub konkurenta, musisz mieć pewność, że inwestycja nie narusza Twoich obowiązków wobec LS&Co., ani nie prowadzi do powstania konfliktu interesów. Należy rozważyć:

- Wielkość i charakter inwestycji.
- Relacje między firmą LS&Co. a drugą firmą, w tym bez względu na to, czy LS&Co. kupuje towary i usługi od firmy, w którą chcesz zainwestować.
- Dostęp do informacji poufnych firmy LS&Co. dotyczących drugiej firmy.
- Zdolność wpływania na decyzje LS&Co. związane z firmą, w którą chcesz zainwestować.

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tego, czy proponowana inwestycja może naruszać niniejszy Kodeks, należy skonsultować się z działem prawnym.

Pożyczki

Wszelkie pożyczki udzielane przez firmę LS&Co. członkowi zarządu, kierownikowi lub pracownikowi podlegają prawu i umowie ograniczenia. W niektórych przypadkach pożyczki są po prostu nielegalne. Wszelkie pożyczki udzielane przez firmę LS&Co. dyrektorowi, kierownikowi lub pracownikowi muszą zostać zatwierdzone na piśmie przez dyrektora działu kadr i dyrektora finansowego.

Autoryzacja podpisu

Niektórzy pracownicy mają prawo podpisywać umowy, czeki i inne zobowiązania w imieniu firmy. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z naszym globalnym lub regionalnym kontrolerem i zapoznaj się z naszymi *Globalnymi politykami finansowymi*.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI

Nasze relacje z innymi są oparte na zaufaniu i przejrzystości.

Dostawcy

Dostawcy LS&Co mają kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu. Nie wolno omawiać wyników dostawcy z osobami spoza LS&Co bez zgody dostawcy. Dostawca może sprzedawać swoje produkty lub usługi konkurentom LS&Co.'s z wyjątkiem dwóch sytuacji:

- Gdy zostały zaprojektowane, wyprodukowane lub opracowane zgodnie ze specyfikacjami LS&Co.
- Gdy firma LS&Co. i dostawca mają określoną umowę dotyczącą wyłączności i poufności.

Konsultanci, niezależni wykonawcy i inni dostawcy usług

Firma LS&Co zatrudnia konsultantów, niezależnych wykonawców i inne strony trzecie w celu świadczenia usług i działania w imieniu firmy. Relacje te muszą być właściwe, zgodne z prawem i udokumentowane. Prowizje, opłaty i upusty muszą być zawsze udokumentowane w umowie pisemnej i odzwierciedlać wartość świadczoną firmie LS&Co. Te sumy nigdy nie powinny przekraczać tego, co jest uzasadnione i zwyczajowe w naszej branży.

Ponieważ działania konsultantów, niezależnych wykonawców i innych stron trzecich odbijają się na LS&Co., muszą oni znać niniejszy Kodeks i wyrazić zgodę na przestrzeganie polityki firmy zakazującej łapownictwa zgodnie z opisem zawartym w naszej *Globalnej polityce przeciwdziałania łapownictwu i korupcji*.

Oświadczenia i komunikaty finansowe

LS&Co. ujawnia swoje wyniki finansowe w dokumentach składanych w SEC i innych organach, a także w rozmowach z inwestorami publicznymi i publikacjach medialnych. Nie należy ujawniać żadnych informacji finansowych, innych niż dane już upublicznione, bez uprzedniej zgody dyrektora finansowego lub kontrolera korporacyjnego. Jest to ważne dla zachowania poufności i zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi papierów wartościowych w Stanach Zjednoczonych i w innych miejscach.

Mamy konkretne zasady dotyczące tego, kto może przekazywać informacje mediom i społeczności analityków finansowych. Prosimy kierować wszystkich analityków finansowych do działu ds. relacji z inwestorami w dziale finansów korporacyjnych w San Francisco.

Relacje z mediami

Jako lider branży znajdujący się w posiadaniu kultowych marek LS&Co. otrzymuje obszerne relacje w mediach na całym świecie. Dlatego ważne jest, aby chronić reputację firmy. Należy zawsze konsultować się ze specjalistami ds. komunikacji w Twoim regionie przed udzieleniem odpowiedzi na telefony lub uczestnictwem w wywiadach z mediami.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z *Globalnymi wytycznymi dot. mediów*.

Datki na cele polityczne, działania i lobbing

Firma LS&Co. jest dumna ze stanowisk, które przyjęła w kwestiach społecznych, ale nigdy nie możesz używać nazwy LS&Co. w sposób sugerujący, że firma sponsoruje lub popiera Twoją osobistą działalność polityczną. Nie możesz również korzystać ze swojego stanowiska w LS&Co. do wywierania nacisku na członków zespołu, aby dokonywali wpłat na cele polityczne bądź wspierali lub sprzeciwiali się określonym kandydatom.

Jako korporacyjny obywatel firma LS&Co przestrzega rygorystycznych wymogów sprawozdawczych dotyczących lobbingu. Zespół ds. globalnej polityki i rzecznictwa w dziale spraw korporacyjnych musi zatwierdzić wszelkie działania lobbingowe w imieniu firmy, w tym zatrzymanie zewnętrznego lobbyisty lub firmy lobbingowej. Ogólnie rzecz biorąc, nie wolno korzystać z zasobów LS&Co. w celach politycznych bez uprzedniej zgody naszego zespołu ds. rządowych.

Linia zgłaszania problemów dot. etyki i zgodności z przepisami LS&CO

Linia zgłaszania problemów dot. etyki i zgodności z przepisami LS&CO to poufny, anonimowy* sposób zgłoszenia lub zapytania o potencjalne wykroczenia lub nieetyczne praktyki biznesowe. Nie musisz podawać swojej tożsamości, chyba że chcesz.

1-800-405-8953 bezpłatna, dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Dodatkowe numery lokalne są dostępne poza USA. Znajdź lokalny, bezpłatny kod dostępu dla kraju w intranecie firmy, Threads.

Aby zgłosić problem online, pracownicy mogą znaleźć link w Threads lub użyć tego adresu URL:

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

Odstąpienie od Globalnego kodeksu postępowania w biznesie

Wszelkie odstąpienie od postanowień niniejszego Kodeksu dla dyrektorów wykonawczych lub dyrektorów muszą zostać zatwierdzone przez zarząd LS&Co. i zostaną ujawnione akcjonariuszom zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami.

Zmiany w Globalnym kodeksie postępowania w biznesie

Dokładamy wszelkich starań na rzecz ciągłego przeglądu i aktualizowania niniejszego Kodeksu oraz naszych polityk.

Możemy wprowadzać zmiany w niniejszym Kodeksie w dowolnym momencie i z dowolnego powodu.