

Levi Strauss & Co.
Código internacional de conducta comercial
[Actualizado AF2019]

En Levi Strauss & Co. nos enorgullece hacer lo correcto.

Eso significa que obedecemos la ley en cada país donde hacemos negocios. Y más allá de eso, significa que nos mantenemos fieles a nuestros propios valores actuando con integridad, siendo socialmente responsables y siguiendo un conjunto coherente de estándares de ética en todo el mundo.

Este Código internacional de conducta comercial (este "Código") describe los principios básicos que esperamos que sigan todos los directores, funcionarios, empleados y afiliados de LS&Co. Ser un buen ciudadano corporativo es esencial para nuestro éxito como compañía, y es el cimiento de nuestro enfoque empresarial de ganancias mediante la aplicación de principios.

Realmente se trata de usted, no solo de las decisiones que toma cada día, sino también de su obligación de plantear inquietudes si escucha o ve algo inusual o cuestionable. Si alguna vez tiene preguntas o inquietudes, o si tiene dudas sobre qué hacer, pregúntele a su gerente o a Recursos Humanos o al Departamento Legal. También puede comunicarse con nuestra Línea de denuncias de ética y cumplimiento.

Gracias por cumplir con nuestro compromiso de hacer lo correcto.

CÓMO TRABAJAMOS CON INTEGRIDAD

Cumplir con las leyes, reglas y regulaciones

Obedecer la ley es el punto de partida en cómo hacemos negocios. Las leyes tocan todos los aspectos de nuestro negocio, desde cómo confeccionamos, comercializamos, promocionamos y vendemos nuestros productos, a la forma en que nos tratamos el uno al otro. Cada uno de nosotros es individualmente responsable de respetar y seguir las leyes donde operamos. Eso no significa que usted tiene que saber los detalles de cada ley en cada país. En general:

- Si una ley entra en conflicto con nuestro Código internacional de conducta comercial, usted debe cumplir con la ley.
- Si una costumbre local entra en conflicto con nuestro Código, debe cumplir con el Código.

Cuando tenga dudas sobre qué hacer, pregúntele a su gerente o póngase en contacto con el Equipo de Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos o el Departamento Legal. Las violaciones de las leyes, reglas y regulaciones de EE. UU. o extranjeras pueden someterlo, así como a LS&Co., a sanciones civiles o penales.

Antisoborno y anticorrupción

Nuestro enfoque para realizar negocios es ético, honesto y abierto. No ofrecemos ni aceptamos sobornos y no aprobamos la corrupción en ningún lugar en que operamos ni en ningún lugar donde se venden o distribuyen nuestros productos.

No:

- Autorizamos, pagamos, prometemos ni ofrecemos dar nada a un funcionario del gobierno o un individuo privado para influir indebidamente en esa persona para que actúe en nuestro favor.
- Solicitamos ni autorizamos a un tercero para realizar dichos pagos, promesas u ofrecimientos en nuestro nombre.
- Aceptamos sobornos de funcionarios del gobierno o individuos privados.

No cumplir con nuestra Política de *Antisoborno y Anticorrupción* puede resultar en medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido. También corre el riesgo de una multa o ir a la cárcel. Para obtener más orientación, comuníquese con el Departamento Legal o el Equipo de Ética y Cumplimiento Global.

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses sucede cuando los intereses privados de una persona interfieren de alguna manera con los intereses de la compañía. El conflicto de intereses más obvio sería trabajar para un competidor mientras esté trabajando en LS&Co. Ser un miembro del equipo de LS&Co. significa que usted tiene el deber de promover los intereses legítimos de la compañía, no los suyos. Eso significa que usted no puede tomar ventaja personal de las oportunidades que descubra mediante el uso de la información de la compañía o su puesto, sin el consentimiento del director de Cumplimiento o el asesor general.

Debe evitar cualquier relación comercial directa o indirecta con nuestros clientes, proveedores, prestamistas, asesores o competidores, excepto cuando trabaje en nombre de LS&Co. o para

nuestro beneficio. Tampoco puede competir con LS&Co. directa o indirectamente ni ayudar a ningún tercero a competir con nosotros mientras trabaja aquí. Los conflictos de intereses no siempre están bien definidos. Si tiene una pregunta o se entera de un posible conflicto, comuníquese con el Equipo de Ética y Cumplimiento Global, su gerente, Recursos Humanos o el Departamento Legal.

Conflictos de intereses que involucran a funcionarios ejecutivos y directores

LS&Co. debe regirse de conformidad con las leyes de títulos valores que rigen los conflictos de interés mediante nuestros funcionarios ejecutivos y directores. Como resultado, algunas acciones o relaciones pueden requerir la divulgación en nuestros registros públicos ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC). Estas se conocen como “transacciones de partes relacionadas” y deben ser aprobadas con antelación por la junta de directores de LS&Co. (Comité de Nominación, Gobernanza y Ciudadanía Corporativa). Para obtener más información, consulte nuestra *Política de aprobación de transacciones con personas relacionadas*.

Regalos y conflictos de intereses

Para evitar cualquier impresión de deshonestidad, los empleados no deben aceptar ni realizar pagos, regalos, préstamos u otros favores de o a alguien que hace o desea hacer negocios con LS&Co. Las excepciones a esta regla general se describen en la *Política global de regalos y entretenimiento*. El Equipo de Ética y Cumplimiento y el Departamento Legal pueden proporcionarle orientación adicional.

Conflictos de intereses que involucran a los miembros de la familia

LS&Co. comenzó como una empresa familiar y estamos orgullosos de esos vínculos. Los miembros de la misma familia pueden trabajar en LS&Co. y en la misma ubicación general. Cuando eso sucede, sin embargo, es importante evitar conflictos de intereses y favoritismo o incluso su apariencia. Usted debe evitar contratar, administrar, promover, transferir u otorgar asignaciones de trabajo a algún familiar, pareja de hecho o alguien con quien tiene una relación personal significativa.

- En estas situaciones, obtenga la aprobación previa por escrito del Departamento Legal o de Recursos Humanos locales. Es igual de importante no hacer negocios con, o comprar bienes o servicios para LS&Co. de un miembro de su familia. Lo mismo se aplica para cualquier empresa en la que usted o un miembro de su familia desempeñan una gestión, propiedad u otra función importante.
- Si desea participar en este tipo de transacción, usted necesita la aprobación previa por escrito del director de Cumplimiento o asesor general de LS&Co. Si usted no tiene tratos empresariales con un familiar, debe tratar esa transacción de la misma manera que cualquier otra relación de negocios. Es importante evitar incluso la apariencia de un trato preferencial.

Empleo externo

Antes de tomar un segundo empleo o trabajar por su cuenta, debe obtener la aprobación por escrito de su gerente y usted debe consultar con el Departamento Legal y de Recursos Humanos. Una vez que haya obtenido la aprobación, su empleo externo no debe interferir con su desempeño y responsabilidades en LS&Co. Usted tampoco puede depender de sus compañeros de trabajo de LS&Co. ni usar los activos o propiedad de la compañía para sus propios fines comerciales. Bajo ninguna circunstancia puede trabajar para o recibir cualquier

compensación de un proveedor, cliente, proveedor, distribuidor, competidor o prestamista de LS&Co mientras trabaja para nosotros.

Honorarios por oratoria

Retribuir a la comunidad a veces implica hablar a una organización profesional o grupo de la comunidad. Alentamos a los empleados a contribuir su tiempo, siempre y cuando no exista conflicto de intereses y la cantidad de tiempo, recursos o activos de la compañía que se necesita para la preparación sea razonable. Un honorario es una suma relativamente pequeña dada en reconocimiento de su contribución a la organización. No debe ofrecerse como compensación. Todos los honorarios por oratoria deben entregarse a LS&Co. para que podamos donarlos a una organización sin fines de lucro.

COMPETENCIA LIBRE Y JUSTA

La mayoría de los países donde opera LS&Co. posee leyes diseñadas para fomentar y proteger la competencia libre y justa. A menudo se denominan leyes “antimonopolio”, “de competencia” o “de protección al consumidor”. Regulan nuestras relaciones con los minoristas, incluyendo:

- **Prácticas de fijación de precios**
- **Descuentos**
- **Términos de crédito**
- **Asignaciones promocionales**
- **Distribuciones exclusivas**
- **Relaciones con franquiciados**
- **Relaciones con licenciarios**
- **Restricciones en el transporte de productos de la competencia**
- **Terminación de relaciones**
- **Asignaciones de territorios o contratos**
- **Monopolios o intento de monopolios a través de una conducta anticompetitiva**

También rigen, generalmente en forma bastante estricta, las relaciones entre LS&Co. y nuestros competidores. En términos generales, debe limitar el contacto con los competidores. Cuando se reúne con un competidor, usted debe evitar hablar sobre precios, términos y condiciones de venta, clientes y proveedores.

LS&Co. se compromete a proteger los intereses de nuestros clientes y nuestra compañía obedeciendo estas leyes. Las consecuencias de violar las leyes antimonopolio son graves, especialmente en términos de nuestra reputación corporativa. Tenga en cuenta que las consecuencias de ciertos tipos de violaciones incluyen sanciones penales, posibles multas y daños y perjuicios (que se pueden triplicar en ciertas circunstancias).

Como estas leyes pueden ser bastante complejas, asegúrese de involucrar al Departamento Legal tan pronto como surjan las preguntas.

Está bien estar activo en una asociación comercial junto con los competidores

Esto incluye grupos tales como la Asociación de Vestido y Calzado de Estados Unidos (AAFA), la Asociación de la Industria de la Moda de los EE. UU. (USFIA) y la Alianza Europea de Ropa de Marca (EBCA).

Si tiene preguntas acerca de si una organización es aceptable, comuníquese con el Departamento Legal. Además, tenga en cuenta que las disposiciones del Código con respecto a la Competencia libre y justa todavía se aplican a su participación.

Trato justo e inteligencia competitiva

Nos esforzamos para mantenernos competitivos y superar a nuestra competencia en forma justa y honesta. Las ventajas sobre nuestros competidores deben obtenerse a través de un rendimiento superior de nuestros productos, no a través de prácticas comerciales poco éticas o ilegales.

Obtener información confidencial o de propiedad exclusiva de nuestros competidores a través de medios indebidos o poseer secretos comerciales está prohibido. Además, no se permite solicitar a los empleados actuales o anteriores información similar, incluso si la solicitud de información está motivada con las mejores intenciones para avanzar nuestro negocio. Si este tipo de información se obtiene por error, o si tiene alguna duda sobre la legalidad de recopilar información competitiva, debe consultar al Departamento Legal.

LS&Co. espera que usted trate de manera justa a todos nuestros terceros, incluidos los clientes, socios, proveedores, agentes y cualquier otra persona con la que tiene contacto en su función; esto incluye todas las actividades de adquisición y las relacionadas con las ventas. La Comisión Federal de Comercio de EE. UU. (FTC) ha indicado que los métodos de competencia injustos o actos injustos o engañosos durante los negocios son ilegales.

Oportunidades corporativas para Levi Strauss & Co.

Usted no puede tomar ventaja personal de las oportunidades para LS&Co. que se le presenten a usted o descubra como resultado de su posición con nosotros. Si intenta aprovechar la información comercial que aprende en forma privada, y luego actuar sobre la base de esa información, podría ser percibido como actuar con base en información privilegiada de forma inadecuada.

La participación significativa en cualquier inversión u oportunidad comercial externa que está directamente relacionada con una línea de negocios de LS&Co. debe ser aprobada previamente por nuestro Departamento Legal. Usted no puede utilizar su posición con nosotros, ni ninguna información privilegiada para beneficio financiero personal indebido, ni debe competir con nosotros en ninguna manera.

Cualquier director de LS&Co. que también es un socio o empleado de una entidad que es titular de valores de LS&Co. (como un fondo), que adquiere conocimiento de una posible transacción (es decir, una transacción de inversión) debe actuar de forma razonable y de buena fe con respecto a los mejores intereses de LS&Co.

Medioambiente y sostenibilidad

Parte de producir ganancias mediante la aplicación de principios significa minimizar nuestro impacto sobre el medioambiente y promover el bienestar de las personas que confeccionan nuestros productos. Nuestras iniciativas de sustentabilidad apoyan el crecimiento y valor de marca mientras que reducen los costos y los riesgos. Son una ventaja competitiva para nosotros. Es responsabilidad de cada empleado respaldar, promover y fomentar estas iniciativas.

Servicio en juntas

Juntas sin fines de lucro: Lo alentamos a hacer el bien en su comunidad. Servir en una junta de asesoría o sin fines de lucro está bien para LS&Co. siempre que no interfiera con su compromiso y responsabilidades en el trabajo. Como miembro de una junta, usted no puede actuar en nombre de o parecer representar a LS&Co.

Juntas con fines de lucro: Los miembros del Equipo de Liderazgo Global (GLT) pueden prestar servicios en una junta de una organización con fines de lucro a la vez, y deben obtener la aprobación previa del asesor general y director ejecutivo antes de aceptar participar en cualquier junta con fines de lucro (con o sin compensación). Ningún empleado de LS&Co. puede prestar servicios en la junta de directores o en la junta asesora de un competidor, cliente, proveedor, vendedor, distribuidor, contratista, licenciataria o agente sin la aprobación previa del asesor general o director de Cumplimiento. El director ejecutivo debe obtener la aprobación previa de la junta directiva de LS&Co. para prestar servicio en cualquier junta externa con fines de lucro.

Si necesita orientación sobre el servicio en juntas, comuníquese con el Departamento Legal o el Equipo de Ética y Cumplimiento Global.

CÓMO TRABAJAMOS JUNTOS

Levi Strauss & Co. tiene una larga historia de acoger y celebrar la diversidad

Nuestros Valores principales: ORIGINALIDAD, INTEGRIDAD, VALOR, EMPATÍA

No discriminación

No toleramos la discriminación de ningún tipo por parte de ningún empleado. Cada empleado tiene derecho a un entorno de trabajo justo, libre de discriminación basada en su:

- Raza, color, credo, religión
- Origen nacional, ciudadanía
- Edad, sexo, orientación sexual, identidad de género
- Estado civil
- Discapacidad física o mental
- Otro atributo individual o condición protegida por la ley local

Debe denunciar cualquier presunta discriminación de inmediato a su gerente o a su representante de Recursos Humanos.

No acoso

Tres de nuestros valores esenciales, integridad, coraje y empatía, se alinean con nuestra prohibición de acoso.

No toleramos el acoso de ningún tipo. Esto incluye cualquier conducta relacionada con la raza, color, origen nacional, origen étnico, religión, credo, discapacidad física o mental, estado civil, afección médica, orientación sexual, identidad de género, edad de una persona o cualquier otro fundamento protegido por las leyes nacionales, federales, estatales o locales. Cometer cualquier tipo de acoso causará medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido del empleo.

Estos son algunos ejemplos de cómo se puede percibir el acoso:

- Hacer insinuaciones sexuales indeseadas y desagradables u ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Conducta visual indeseada, como dar miradas lascivas, hacer gestos sexuales o mirar fijamente o la exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas.
- Comentarios indeseados verbales o por escrito como amenazas, epítetos, insultos, calumnias, bromas o correos electrónicos.
- Conducta física indeseada, como agresiones, contacto físico no deseado o bloqueos de movimientos normales.
- Tomar represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso.

Seguridad

LS&Co. tiene reglas para proteger la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Es su responsabilidad:

- ✓ Obedecer estas reglas y políticas de salud y seguridad.
- ✓ Denunciar los accidentes, lesiones, y equipos, prácticas o condiciones inseguras.
- ✓ Tener cuidado en todas las actividades de su trabajo.
- ✓ Denunciar las condiciones de trabajo inseguras a su supervisor de inmediato.

Violencia en el lugar de trabajo

En Levi Strauss & Co., su seguridad y protección en el trabajo y cuando viaja en nombre de la compañía son siempre nuestra prioridad principal. Se realiza todo esfuerzo posible para asegurar que todos los empleados y contratistas estén seguros de amenazas internas y externas, incluida la violencia en el lugar de trabajo.

La violencia en el lugar de trabajo se define como cualquier acción que represente una amenaza para la seguridad de nuestros empleados o contratistas, o cause daño a la propiedad de LS&Co. La violencia en el lugar de trabajo puede incluir:

- Agresión física
- Amenazas (directas e indirectas)
- Acoso
- Intimidación
- Hostigamiento
- Acecho
- Violencia doméstica que se propaga al lugar de trabajo

Usted es la primera y mejor línea de defensa cuando se trata de la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. La notificación inmediata es esencial. Si es testigo de alguna de estas conductas, o se entera de posibles amenazas de violencia en el lugar de trabajo, avísele a su gerente, Recursos Humanos o a Seguridad Global de inmediato. No permitimos violencia en el lugar de trabajo o comportamiento amenazante.

Si usted participa en este tipo de comportamiento, estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido.

Sustancias ilegales y alcohol

Cuando está en el trabajo, no puede poseer, transferir, comprar, vender ni usar (a menos que sea profesionalmente recetada por un proveedor de atención médica) ninguna sustancia ilegal. El uso no autorizado o consumo excesivo de alcohol durante el trabajo o en eventos patrocinados por la compañía también está prohibido.

Información personal

Su información personal de empleado (remuneración, desempeño, dirección de domicilio y número de teléfono, por ejemplo) es altamente confidencial y sensible. Usted no puede manejar, retener ni

compartir la información personal de ningún empleado sin autorización. Hacer cualquiera de estas cosas viola la política de la compañía y también puede violar las normas de privacidad locales o internacionales.

Consulte a los Departamentos Legal y de RR. HH. si tiene preguntas o inquietudes acerca de la gestión de la información personal de los empleados.

Denuncia de posibles conductas inapropiadas e inquietudes relacionadas con el Código

Usted juega un rol esencial en hacer realidad este Código, impulsando una cultura empresarial ética, e incorporando los elementos de este Código en la forma que hacemos negocios. Hable con su gerente, el Equipo de Ética y Cumplimiento, el Departamento de Recursos Humanos o Legal si se entera de preocupaciones comerciales éticas o posibles violaciones a este Código, o cuando tenga dudas sobre la mejor forma de actuar en una situación en particular.

- Si le incomoda plantear un problema o una pregunta de forma interna, puede comunicarse con la **Línea de denuncias de ética y cumplimiento de LS&Co.** Usted puede denunciar sus inquietudes en forma anónima (cuando esté permitido por la ley), utilizando la línea de denuncias por teléfono o en línea.

LS&Co. no tolera las represalias por denuncias de presunta mala conducta realizadas de buena fe.

- Se espera que usted coopere plenamente en cualquier investigación interna relacionada con este Código, o cualquier otro asunto de ética comercial.

Para obtener más información, consulte a RR.HH., este Código y nuestra *Política de denuncia de irregularidades contables y de auditoría*.

No represalias

Alentamos a los empleados de todos los niveles de la compañía a plantear inquietudes sobre posibles violaciones a este Código, acoso, discriminación o asuntos comerciales éticos. LS&Co. prohíbe las represalias contra cualquier empleado que, de buena fe, denuncie posibles conductas indebidas. Cuando una acusación se investiga internamente, usted debe cooperar plenamente con la investigación.

Medidas disciplinarias

Este Código nos ayuda a hacer negocios de acuerdo con nuestros valores. Esperamos que todos nuestros directores, funcionarios y otros empleados cumplan con estos estándares mientras trabajan para la compañía. LS&Co. tomará las medidas correspondientes contra cualquier empleado cuya conducta viole este Código o cualquier otra política de la empresa. Las medidas disciplinarias adoptan muchas formas, y pueden incluir la terminación de la relación laboral.

CÓMO PROTEGEMOS NUESTROS ACTIVOS

Los activos de LS&Co. pueden ser tangibles (edificios, equipos, insumos y muestras) e intangibles (datos, comunicaciones electrónicas e información financiera). Todos esos activos deben ser tratados con cuidado y respeto. Esta sección del Código describe lo que esperamos de usted con respecto a los activos de la compañía en todas sus formas.

Protección de datos y privacidad

LS&Co. se compromete a proteger la información de identificación personal (PII) y otra información confidencial que recopilamos de o conservamos sobre los consumidores, clientes, proveedores y otros terceros.

Esperamos que usted mantenga los registros comerciales que contengan PII, incluida cualquier información almacenada u obtenida electrónicamente, seguros en todo momento y que use los datos solo para fines comerciales autorizados.

Cada empleado es responsable de estar familiarizado con las leyes que se aplican a la recopilación, almacenamiento, transferencia y uso de la PII. Esto incluye comprender y seguir todas las leyes y regulaciones locales sobre privacidad y protección de datos en el país donde usted trabaja y cumplir con las reglas que se aplican a la transferencia de PII a nivel internacional.

Puede encontrar más información sobre PII en nuestro portal de Seguridad de la información.

Nuestros Activos: ¿Qué es la PII?

La PII (información de identificación personal) es cualquier información que pueda identificar a un individuo (cliente, consumidor, proveedor o empleado), incluyendo:

- Nombre
- Fecha de nacimiento
- Dirección comercial o personal
- Número de teléfono comercial o personal
- Número de tarjeta de crédito
- Número de identificación nacional

Confidencialidad

Uno de nuestros activos más importantes es nuestra información confidencial y de propiedad exclusiva. Como empleado de LS&Co., usted puede enterarse de información sobre LS&Co. que es confidencial y de propiedad exclusiva o que aún no ha sido lanzada para el público en general. Es su responsabilidad tratar toda la información con cuidado y precaución.

Como regla general, toda la información recopilada, retenida o generada por LS&Co. es confidencial, y usted no debe divulgar información confidencial a personas externas a la compañía sin aprobación previa. Esto incluye, entre otras cosas, secretos comerciales, información financiera, planes de comercialización, información de clientes e informes internos o correos electrónicos.

Comunicaciones electrónicas

Las comunicaciones digitales (teléfonos, correo electrónico, mensajería instantánea, Internet y medios sociales) están integrados a nuestra vida diaria. No podríamos hacer negocios sin ellos. Eso hace que sea más importante usar estas herramientas de manera ética y responsable para actividades comerciales legítimas.

Las comunicaciones de negocios pueden hacerse públicas ya sea de forma intencional o no, por lo tanto, evite hacer declaraciones incorrectas o exageradas, comentarios despectivos o caracterizaciones inapropiadas de personas o compañías que podrían malinterpretarse. Esto se aplica a correos electrónicos, memorandos internos e informes formales, ya sea en formato digital o en papel.

Recuerde que todo lo que ve en la pantalla de su computadora o imprime puede ser visto por los demás.

Nunca debe mostrar imágenes que otros podrían considerar ofensivas o una forma de acoso. Las comunicaciones digitales nunca deben utilizarse para hacer comentarios despectivos o enviar contenido que viole nuestras políticas contra la discriminación y el acoso.

Uso personal

Entendemos que se puede esperar un uso personal limitado de nuestros sistemas de información.

Sin embargo, debe mantenerse a un mínimo razonable. Usted no puede utilizar los equipos de la compañía ni comunicaciones digitales para actividades que sean ilegales, poco éticas o que contradigan de otra forma este Código o la política de la compañía.

Tenga en cuenta que incluso los datos personales en los sistemas de información de LS&Co. están sujetos a todas las políticas corporativas. Esto significa, por ejemplo, que no puede utilizar los sistemas de información de LS&Co. para enviar o reenviar contenido que:

- Viole cualquier política de la empresa, incluidas aquellas que abordan la discriminación y el acoso.
- Sea confuso, deshonesto o indebido.

La compañía no controla sistemáticamente el uso de Internet o los mensajes de correo de voz electrónicos o los sistemas de mensajería instantánea (IM). Sin embargo, nos reservamos el derecho de hacerlo en ciertas circunstancias, de conformidad con todas las leyes y reglamentaciones locales aplicables.

Correos electrónicos y mensajería instantánea

Los correos electrónicos y la mensajería instantánea son formas fáciles, rápidas y efectivas para comunicarse con los miembros del equipo, nuestros socios comerciales y clientes en todo el mundo, siempre y cuando los utilice de manera adecuada. Los comentarios irresponsables, imprudentes, sarcásticos, despreciativos o insensibles pueden tomarse fuera de contexto y utilizarse en contra de usted y la compañía. También pueden considerarse difamación o acoso.

Empleados ubicados en América (LSA) y Asia, Oriente Medio, África (AMA)

Sus cuentas de comunicaciones digitales de LS&Co. (correo electrónico y mensajería instantánea) están disponibles para que realice los negocios de la compañía y mejorar su productividad. En virtud de las leyes locales, las comunicaciones digitales enviadas o recibidas en el sistema de correo electrónico de la compañía son propiedad de LS&Co. Usted no tiene derecho a la privacidad para los documentos, correspondencia o direcciones contenidas en los sistemas de comunicación digital de la compañía, y la información en el sistema no es su "información confidencial" personal.

Empleados ubicados en Europa (LSE)

Sus cuentas de comunicaciones digitales de LS&Co. (correo electrónico y mensajería instantánea) están disponibles para que realice los negocios de la compañía y mejorar su productividad. En virtud de las leyes locales, las comunicaciones enviadas o recibidas en el sistema de la compañía son propiedad de LS&Co. Su derecho a la privacidad para los documentos, correspondencia o direcciones contenidas en los sistemas de comunicación de la compañía está protegido en conformidad con las leyes locales.

Medios sociales

Lo que cualquier persona dice en un blog, tweet o publicación puede alcanzar una audiencia global en minutos. Este poder para conectarse con millones de personas en todo el mundo conlleva una obligación para nosotros como compañía y como personas de actuar de forma responsable cuando nos comunicamos con nuestros amigos, familiares, compañeros de trabajo, clientes y consumidores. Los medios sociales son una herramienta poderosa y debemos tratarlos con cuidado para evitar consecuencias no deseadas.

Como empleado de LS&Co., lo que dice en los medios sociales pueden afectar de manera positiva o negativa a nuestra compañía. Su responsabilidad con LS&Co. no finaliza cuando se va de la oficina. Muchos de nosotros usamos los medios sociales fuera del trabajo; incluso en estas cuestiones personales, todos debemos proteger nuestra información corporativa confidencial y de propiedad exclusiva y la reputación corporativa global de LS&Co.

Esperamos que utilice buen criterio y actúe con responsabilidad personal siempre que utilice medios sociales u otras aplicaciones de mensajería basada en la web. Para obtener más información, consulte nuestra *Política para medios sociales*.

Activos físicos

Cada empleado es responsable de proteger nuestros activos, incluidos los activos digitales, financieros y físicos, propiedad intelectual e información confidencial. Esto incluye asegurarse de que los activos no se presten, vendan ni donen sin la autorización y documentación adecuadas. El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en el éxito de nuestro negocio.

Debe denunciar cualquier presunto incidente de fraude, robo, pérdida, daños o uso indebido a su gerente, el Equipo de Seguridad Global, o la Línea de denuncias de ética y cumplimiento.

Computadoras y otros equipos

Esperamos que utilice los equipos de la compañía para los negocios de la empresa, pero nos damos cuenta de que hay ocasiones en que necesitará atender asuntos personales. Este uso personal debe ser limitado y cumplir con las políticas de LS&Co., incluidas aquellas relacionadas con la discriminación y el acoso. Esperamos que usted cuide los equipos de la empresa que se le confían y los utilice de manera responsable.

Si utiliza equipos de LS&Co. en su hogar o fuera del sitio, usted debe tomar precauciones para protegerlos de robo o daño, como si fueran de su propiedad. Cuando termine su relación laboral con LS&Co., usted deberá devolver todos los bienes y equipos de la compañía de inmediato.

Muestras de productos

Las muestras de productos son bienes valiosos de la compañía y deben utilizarse únicamente para fines comerciales legítimos. Las muestras, si se almacenan en las oficinas de LS&Co., almacenes de proveedores, ubicaciones minoristas o en instalaciones del cliente o están destinadas para donación, deben estar protegidas contra su pérdida, daño, robo, sabotaje, o uso o desecho no autorizado.

Tomar o utilizar muestras de productos de cualquier valor para uso personal sin autorización previa se considerará robo de bienes de la compañía y puede resultar en medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido. Usted también puede ser sometido a multas o sanciones civiles o penales, de acuerdo con la ley local.

Sistemas de información

Los sistemas de información de LS&Co., incluidas las computadoras, correo de voz, correo electrónico y acceso a Internet, deben utilizarse para fines comerciales de acuerdo con este Código y todas las políticas corporativas aplicables.

Si tiene acceso a los sistemas de información de LS&Co. (incluida nuestra red), usted es responsable de tomar las precauciones necesarias para evitar el acceso no autorizado a esos sistemas. Esto incluye la protección de las contraseñas y otros medios de entrada. No comparta las contraseñas con nadie interna o externamente.

Seguridad de software y de la red

Todo el software utilizado por los empleados para llevar a cabo negocios de la compañía debe ser primero autorizado y aprobado por el Departamento de Tecnología de la Información. Nunca haga ni use copias no autorizadas de cualquier software (tal como software pirata) para los negocios de la empresa o uso personal, ya sea en la oficina, en casa o en un viaje de negocios. Si lo hace, usted y LS&Co. pueden quedar expuestos a virus, riesgos de la seguridad de la red y otros peligros.

Gestión de registros

Cada afiliado comercial de LS&Co. tiene sus propias políticas de conservación de registros, regidas por las leyes locales. Los registros comerciales siempre deben conservarse o destruirse de acuerdo con las políticas locales. Alterar, destruir, triturar u ocultar los documentos u otros registros cuando la compañía está, o tiene motivos para creer que puede estar, involucrada en litigios o un proceso gubernamental puede tener consecuencias legales

graves. Si usted está involucrado en litigios relacionados con la compañía o investigaciones internas o externas, consulte con el Departamento Legal sobre las preguntas relacionadas con la retención de documentos y registros legales.

CÓMO TRABAJAMOS CON EL DINERO

Tarjetas de crédito corporativas

En general, las tarjetas de crédito corporativas solo deben usarse para gastos relacionados con los negocios, tales como:

- Viajes y entretenimiento, incluido el servicio de catering.
- Gastos operativos, tales como suministros, suscripciones, franqueo, servicios de mensajería e impresión.
- Gastos de reconocimiento, como flores y premios (consulte nuestra *Política para premios y reconocimientos del empleado*).
- Gastos de vehículos de la compañía, incluidas reparaciones, piezas, mantenimiento y combustible.

Si recibe una tarjeta corporativa, usted es responsable de los servicios y todas las compras pagadas con la tarjeta. Esto incluye pagos, cargos por mora, cargos de financiamiento y sanciones. Usted no puede usar una tarjeta corporativa para gastos personales. El abuso o uso indebido de la tarjeta corporativa puede resultar en medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido.

Para obtener más información, consulte nuestra *Política de tarjetas corporativas*.

Gastos de viajes y entretenimiento

La compañía reembolsa a los empleados por viajes de negocios necesarios y los gastos razonables de entretenimiento. Si no está seguro de si un gasto es legítimo, pregunte a su gerente, consulte a su representante de finanzas local o envíe un mensaje a MbxCorpCard@levi.com.

Se deben documentar todos los gastos relacionados con los negocios; esto puede incluir pasajes aéreos, transporte terrestre, comidas, hotel o alojamiento, etc. La documentación debe describir con precisión o incluir:

- La naturaleza de los gastos y la razón comercial.
- La fecha, ubicación y quién estaba allí (lista de todos los asistentes).
- Recibo desglosado para las comidas de negocios.
- Toda la factura del hotel para las estadías, no solo la primera y la última página.

Para obtener más información, consulte nuestra *Política global de viajes y gastos*.

Tres CONSEJOS para la presentación de informes de gastos:

1. Envíe todos los informes de gastos de inmediato. Si espera demasiado, tal vez no reciba un reembolso e incurrirá en cargos por pago atrasado y cargos por financiamiento sobre su tarjeta corporativa.
2. Adjunte un recibo.
3. Asegúrese de que toda la documentación de respaldo sea legible.

Si usted es un gerente/supervisor, es *su responsabilidad* leer y revisar detalladamente los informes de gastos juntos con los recibos adjuntos, antes de aprobarlos.

Prácticas de contabilidad

Una de las responsabilidades más importantes para nuestros accionistas, prestamistas y reguladores es asegurarse de que todas las transacciones financieras estén registradas de forma completa y exacta en los libros y registros de la compañía. Esta es una obligación que nos tomamos muy en serio como un asunto ético y legal.

No se le permite a nadie realizar registros falsos o engañosos ni recibir fondos, activos o pagos no registrados, sin la documentación de respaldo y aprobación apropiados. Cualquier esfuerzo para forzar o manipular indebidamente, engañar u ocultar información relevante al equipo de Finanzas, Contralor Corporativo o nuestro auditor independiente también está prohibido.

Mantenemos todos los libros, registros, cuentas y estados financieros de LS&Co. en detalle apropiado para que reflejen con precisión las transacciones de la compañía. Estos documentos deben cumplir estrictamente con los requisitos de impuestos y prácticas contables locales, los requisitos legales aplicables y nuestros propios sistemas de controles internos y de divulgación.

Presentaciones públicas e informes

Confiamos en nuestra contabilidad y otros registros comerciales y corporativos para la preparación de los informes periódicos y actuales que presentamos a la SEC. Las leyes de títulos valores requieren que estos informes proporcionen la declaración completa, justa, precisa, oportuna y comprensible y que representen de manera justa de nuestra situación financiera y operaciones. Los empleados que recopilan, proporcionan o analizan los datos para respaldar la preparación de estos informes públicos deben garantizar que nuestras declaraciones financieras sean precisas y transparentes. Cualquier empleado que toma conocimiento de cualquier desviación de estos estándares tiene la responsabilidad de denunciar su conocimiento de inmediato a un gerente, al Departamento Legal, al Comité de Auditoría de la junta de directores o al Equipo de Ética y Cumplimiento.

Para obtener más información, consulte la Política de denuncia de irregularidades contables y de auditoría.

Abuso de información privilegiada

Usted puede tener acceso a información sobre el rendimiento comercial de LS&Co. que no ha sido divulgada públicamente. Esto puede incluir información financiera o de otro tipo que un inversor probablemente consideraría importante en la evaluación de nuestras acciones, bonos u otros valores. Esto se denomina “información privilegiada”.

La comercialización de títulos valores sobre la base de información privilegiada o brindar información privilegiada a cualquier parte que pueda utilizar la información para el comercio puede ser una violación grave de las leyes de títulos valores de EE. UU. y las leyes de otros países. Esto es cierto independientemente de en qué lugar del mundo resida o el tamaño de la transacción. También puede plantear cuestiones legales si usted tiene acceso a información sustancial, no pública sobre nuestros proveedores y compra o vende sus títulos.

Comuníquese con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta acerca de la información privilegiada y el abuso de la información privilegiada. Para obtener más información, consulte nuestra *Política sobre abuso de información privilegiada*.

Invertir en empresas que compiten o trabajan con LS&Co.

Si desea comprar acciones o invertir en un cliente, proveedor o competidor, debe asegurarse de que la inversión no comprometa sus responsabilidades con LS&Co. o cree un conflicto de intereses. Debe tener en cuenta:

- El tamaño y la naturaleza de la inversión.
- La relación entre LS&Co. y los otros negocios, incluso si LS&Co. compra bienes y servicios de la compañía en la que desea invertir.
- Su acceso a la información confidencial de LS&Co. relacionada con la otra compañía.
- Su capacidad para influir en las decisiones de LS&Co. relacionadas con la compañía en la que desea invertir.

Debe consultar con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta acerca de si una propuesta de inversión puede violar este Código.

Préstamos

Cualquier préstamo realizado por LS&Co. a un director, funcionario o empleado está sujeto a limitaciones legales y contractuales. En algunos casos, los préstamos son simplemente ilegales. Cualquier préstamo realizado por LS&Co. a un director, funcionario o empleado debe ser aprobado por escrito por el director de recursos humanos y el director financiero.

Autorización de firma

Algunos empleados tienen la autoridad para firmar contratos, cheques y otros compromisos en nombre de la compañía. Para obtener más información, comuníquese con nuestros controladores regionales y globales, y consulte nuestras *Políticas de finanzas globales*.

CÓMO TRABAJAMOS CON LOS DEMÁS

Nuestras relaciones con los demás se basan en la confianza y la transparencia.

Proveedores

Los proveedores de LS&Co. son fundamentales para nuestro éxito. Usted no puede discutir el desempeño de un proveedor con nadie fuera de LS&Co. sin el permiso del proveedor. Un proveedor es libre de vender sus productos o servicios a competidores de LS&Co., excepto en dos situaciones:

- Cuando hayan sido diseñados, fabricados o desarrollados según las especificaciones de LS&Co.
- Cuando LS&Co. y el proveedor tengan un acuerdo específico de exclusividad y confidencialidad.

Consultores, contratistas independientes y otros proveedores de servicios

LS&Co. involucra a consultores, contratistas independientes y otros terceros para brindar servicios y actuar en nombre de la compañía. Estas relaciones deben ser apropiadas, legales y documentadas. Las comisiones, cargos y descuentos siempre deben documentarse en un acuerdo por escrito y reflejar el valor del servicio que se proporciona a LS&Co. Estas sumas nunca deben superar lo que es razonable y habitual en nuestra industria.

Debido a que las acciones de consultores, contratistas independientes y otros terceros se reflejan sobre LS&Co., ellos deben estar al tanto de este Código y aceptar cumplir con la política de la compañía que prohíbe el soborno como se describe en nuestra *Política global antisoborno y anticorrupción*.

Divulgaciones financieras y comunicaciones

LS&Co. divulga sus resultados financieros en las presentaciones a la SEC y otras autoridades, así como en llamadas en conferencia con inversionistas públicos y comunicados de prensa. Usted no debe divulgar ninguna información financiera, aparte de los datos ya publicados, sin la aprobación previa del director de finanzas o el contralor corporativo. Esto es importante para mantener la confidencialidad y el cumplimiento con las leyes sobre títulos valores vigentes en los EE. UU. y en otros lugares.

Tenemos políticas específicas sobre quién puede comunicar información a los medios y la comunidad de analistas financieros. Transfiera todas las llamadas de analistas financieros a Relaciones con Inversores en el departamento de Tesorería Corporativa en San Francisco.

Relaciones con los medios

Como líder de la industria con marcas icónicas, LS&Co. recibe una amplia cobertura de los medios en todo el mundo. Por lo tanto, es importante proteger la reputación de la compañía. Usted siempre debe consultar con los profesionales de comunicaciones en su región antes de responder a las llamadas de los medios de comunicación o participar en entrevistas con los medios.

Para obtener más información, consulte nuestras *Pautas globales para medios*.

Contribuciones, actividades y cabildeo político

Si bien LS&Co. está orgulloso de las posturas que la empresa ha tomado en cuestiones sociales, nunca podrá utilizar el nombre de LS&Co. de un modo que sugiera que la compañía patrocina o respalda sus actividades políticas personales. Tampoco puede utilizar su puesto en LS&Co. para presionar a los miembros del equipo para que hagan contribuciones políticas o para que apoyen o se opongan a candidatos específicos.

Como un ciudadano corporativo, LS&Co. cumple con estrictos requisitos de presentación de informes relacionados con las actividades de cabildeo. La política global y el equipo de defensa del departamento de Asuntos Corporativos deben aprobar las actividades de cabildeo en nombre de la compañía, incluida la retención de un cabildeador externo o firma de cabildeo. En términos más generales, no podrá utilizar ningún recurso de LS&Co. para fines políticos sin la aprobación previa de nuestro equipo de asuntos gubernamentales.

Línea de denuncias de ética y cumplimiento de LS&CO.

La Línea de denuncias de ética y cumplimiento es una forma confidencial y anónima* de denunciar o consultar

acerca de posibles conductas indebidas o prácticas comerciales poco éticas. No tiene que identificarse a menos que lo desee.

1-800-405-8953 teléfono gratuito, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Otros números locales están disponibles fuera de los EE. UU. Busque un código de acceso local gratuito para el país en la intranet de la compañía, Threads.

Para presentar una inquietud en línea, los empleados pueden buscar el enlace en Threads o usar esta URL:

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

Exenciones del código internacional de conducta comercial

Cualquier exención de este Código para los funcionarios ejecutivos o directores debe ser aprobada por la junta de directores de LS&Co. y será divulgada a los accionistas, según lo requerido por las leyes, reglas y reglamentaciones aplicables.

Enmiendas al Código internacional de conducta comercial

Estamos comprometidos a revisar y actualizar continuamente este Código y nuestras políticas. Podemos modificar este Código en cualquier momento, por cualquier motivo.