



**CODE DE CONDUITE  
MONDIAL DESTINÉ  
AUX EMPLOYÉS**

**LEVI STRAUSS & CO.**

# CHEZ LEVI STRAUSS & CO., NOUS AVONS À CŒUR D'ACCOMPLIR LES CHOSES CORRECTEMENT.

## RESPECTER LE CODE

Nous avons à cœur de créer un environnement engagé en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, du respect, de la responsabilité et de la réalisation des choses accomplies correctement. Tout ce que nous accomplissons pour stimuler la croissance doit être fait en nous basant sur les normes les plus strictes en matière d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité.

Chaque action que nous accomplissons dans le cadre de nos activités mondiales doit respecter ces normes strictes et se conformer au présent Code de conduite destiné aux employés (le « Code »), aux politiques et procédures de LS&Co. et à toutes les lois et réglementations en vigueur. Tous les employés de LS&Co. (y compris les administrateurs), les dirigeants, les prestataires de services, les employés temporaires et les sous-traitants à travers le monde doivent lire, comprendre et respecter le présent Code ainsi que les politiques et procédures de LS&Co.

Outre cette obligation, il appartient aux managers et superviseurs de LS&Co. de :

- Donner l'exemple et créer un environnement dans lequel les employés se sentent à l'aise de poser des questions et de soulever des préoccupations sans craindre les représailles.
- Former régulièrement les membres d'équipe sur le Code et les politiques de LS&Co. en vigueur.
- Être disponibles pour fournir des conseils aux employés.
- Signaler toute question ou préoccupation soulevée par un employé au service Éthique et conformité, au service Juridique ou aux Ressources humaines dans les délais opportuns.

Le présent Code s'applique au niveau mondial, que vous travailliez à distance ou au bureau, que vous participiez à une réunion d'entreprise ou à un événement client, ou que vous meniez toute autre activité pour le compte de LS&Co. En cas de divergence entre le présent Code, les politiques de LS&Co. et les lois et réglementations locales, vous devez appliquer la règle qui établit la norme de comportement éthique la plus élevée et qui reflète l'exigence légale la plus stricte.



# TABLE DES MATIÈRES

## 4 UTILISER LE CODE ET DEMANDER CONSEIL

- 4 FAIRE PREUVE DE COURAGE ET S'EXPRIMER
  - 4 Comment puis-je faire part d'une préoccupation ?
  - 4 Absence de représailles
  - 5 Violations et enquêtes
  - 5 Mesures disciplinaires

## 6 FAIRE AFFAIRES EN TOUTE LÉGALITÉ ET DE MANIÈRE ÉTHIQUE AVEC DES PARTIES EXTERNES

- 8 LOIS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION
  - 8 Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?
  - 8 Interactions avec des fonctionnaires
  - 8 Repas, représentations et cadeaux
- 10 CONTRÔLE DES ÉCHANGES ET SANCTIONS
- 11 BLANCHIMENT D'ARGENT ET ACTIVITÉS CONNEXES
- 11 CONCESSIONS MONÉTAIRES EN FAVEUR DE PARTIES EXTERNES OU ACCORDÉES PAR CELLES-CI
- 11 LOIS SUR LA CONCURRENCE ET RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS
- 11 CONFLITS D'INTÉRÊTS
- 13 SIÉGER EN TANT QUE MEMBRE DANS UN CONSEIL D'ADMINISTRATION
- 13 COMMUNICATIONS

## 14 AGIR EN TOUTE LÉGALITÉ ET ÉTHIQUEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- 15 DISCRIMINATION
- 15 HARCÈLEMENT
- 17 FAVORITISME
- 17 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION
- 17 SÉCURITÉ
- 17 VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL
- 17 DROGUES ILLICITES, MARIJUANA ET ALCOOL

## 18 PROTECTION DES ACTIFS ET DES BIENS

- 19 FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE REPAS ET DE REPRÉSENTATIONS
- 20 REMISE ACCORDÉE AUX EMPLOYÉS
- 20 ÉCHANTILLONS DE PRODUITS
- 20 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
- 21 EXACTITUDE DES REGISTRES
- 21 CONSERVATION DES REGISTRES

## 22 PROTECTION DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

- 23 INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES
- 23 RÉSEAUX SOCIAUX
- 24 DÉLIT D'INITIÉ
  - 24 Information importante non connue du public
  - 24 Trading Windows/Periodes de vente et d'achat d'actions
- 25 PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL
- 25 UTILISATION APPROPRIÉE DES SYSTÈMES D'INFORMATION

## 26 RÉALISER DES BÉNÉFICES DANS LE RESPECT DE NOS VALEURS

- 27 ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ
- 27 DROITS DE L'HOMME ET TRAVAIL ÉQUITABLE
- 27 DONS À DES ŒUVRES CARITATIVES
- 27 ACTIVITÉS POLITIQUES

## 28 RÉPONDRE AUX EXIGENCES DES CLIENTS

## 29 ANNEXE

- 29 MODIFICATIONS DU CODE DE CONDUITE MONDIAL DESTINÉ AUX EMPLOYÉS
- 29 PÔLE RESSOURCES POUR LES POLITIQUES



# UTILISER LE CODE ET DEMANDER CONSEIL

Si vous vous posez des questions quant au fait de savoir si vos actions ou celles d'autrui sont conformes au Code, veuillez tenir compte des points suivants :

- Seriez-vous à l'aise de constater que vos actions sont divulguées ?
- L'action est-elle légale ?
- Est-elle expressément autorisée par notre Code ou nos politiques ?
- Est-elle raisonnable ? Vous devez tenir compte des points suivants :
  - L'action est-elle cohérente avec les stratégies et les objectifs de l'entreprise ?
  - Est-elle alignée sur nos valeurs ?
  - Vous semble-t-elle « juste » ? Cela inclut toute hésitation que vous pourriez avoir concernant une demande émanant d'un supérieur ou d'un autre collègue.

Si votre réponse est « non » à l'une de ces questions ou si vous avez un doute concernant la réponse, contactez votre manager, le service Éthique et conformité, le service Juridique ou les Ressources humaines pour obtenir de l'aide concernant vos questions ou vos préoccupations.

## FAIRE PREUVE DE COURAGE ET S'EXPRIMER

Nous devons tous nous assurer que notre activité est menée avec honnêteté, intégrité et en pleine conformité au présent Code, aux politiques de LS&Co. et aux lois et réglementations en vigueur. Si vous venez à connaître d'une violation présumée ou d'une allégation de mauvaise conduite, vous devez faire part de vos préoccupations dans les plus brefs délais.

## Comment puis-je faire part d'une préoccupation ?

Plusieurs options s'offrent à vous :



Vous pouvez en parler directement à votre manager ou contacter le service Éthique et conformité ([ethicscompliance@levi.com](mailto:ethicscompliance@levi.com)), le service Juridique ou les Ressources humaines.



Signaler le problème sur notre [site Reportline](#).



Appeler le site Reportline au 1-800-405-8953. (Si vous appelez de l'extérieur des États-Unis ou du Canada, consultez les codes d'accès des appels gratuits par pays dans l'appli [Threads](#).)

*Veuillez noter : Le site Reportline permet de faire des signalements anonymes lorsque cela est autorisé en vertu de la législation locale.*

## Absence de représailles

S'exprimer demande du courage. LS&Co. interdit strictement les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, fait part d'une préoccupation ou signale une mauvaise conduite présumée. Les représailles peuvent revêtir différentes formes, qu'il s'agisse de missions désavantageuses ou restreintes, d'évaluations des performances négatives, de harcèlement, de rétrogradation, de résiliation du contrat de travail ou autre.

Si vous estimez avoir fait l'objet de représailles de quelque nature que ce soit, vous devez le signaler immédiatement au service Éthique et conformité, au service Juridique ou aux Ressources humaines.

## Violations et enquêtes

LS&Co. prend très au sérieux tous les signalements de violations présumées et s'engage à examiner toutes les allégations vraisemblables et à enquêter en la matière. S'il vous est demandé de le faire, vous devez coopérer pleinement et en toute honnêteté durant l'enquête interne. En outre, aucune disposition du présent Code ni aucune de nos politiques ni aucun de nos accords n'a pour objet de vous interdire de signaler toute violation de la loi à un quelconque organisme gouvernemental ou réglementaire approprié ou de vous restreindre à le faire ou à coopérer avec ce dernier ou à lui fournir des informations dans le cadre d'une violation de la loi, d'une enquête, d'une inspection gouvernementale ou d'une demande en ce sens.

**Q :** Est-ce que je dois m'identifier si je veux signaler de quelconques cas de suspicions, des préoccupations ou des actes répréhensibles ?

**R :** Non. Vous pouvez signaler toute préoccupation de façon anonyme en utilisant le site Reportline qui gère les questions éthiques. Le site Reportline est géré par un tiers indépendant et permet à quiconque de signaler des préoccupations sans s'identifier.

**Q :** Un collègue m'a fait savoir que son superviseur lui avait demandé de soumettre une note de frais contenant des dépenses illicites. Je n'étais pas concerné, et je n'en ai pas vu la preuve. Est-ce que je suis dans l'obligation de signaler ce problème ?

**R :** Oui. Il vous appartient de signaler tout incident susceptible d'être un cas de violation du Code, même si vous n'en étiez pas témoin ou n'en connaissez pas les détails avec certitude. Lorsque vous signalez un problème, nous pouvons ensuite mener une enquête de manière appropriée. Vous jouez votre rôle en veillant à ce que LS&Co. et nos employés agissent avec intégrité.

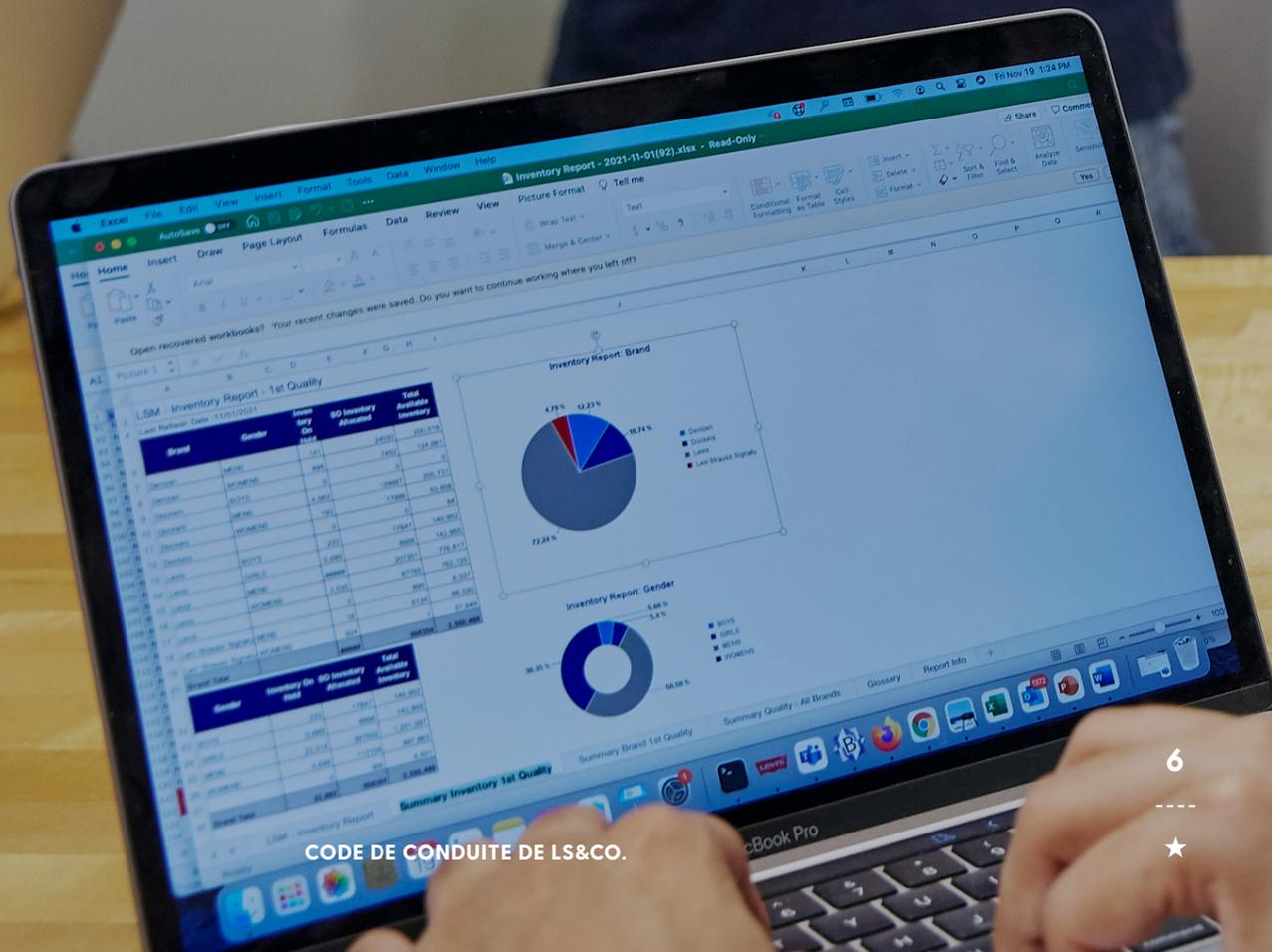
## Mesures disciplinaires

La violation du présent Code, des politiques de LS&Co. et de toutes les lois et réglementations en vigueur (ainsi que toute tentative de dissimuler les violations) peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Dans certains cas, vos actions peuvent également donner lieu à des amendes ou des sanctions pénales infligées par des instances judiciaires à votre encontre ou à l'encontre de LS&Co. Par conséquent, il est primordial de suivre les règles et les restrictions prévues dans le présent Code à tout moment.

**Q :** Je me suis déjà exprimé concernant un problème impliquant mon manager. Bien que je l'aie fait de manière anonyme, je pense que mon manager est au courant que le signalement provient de moi et depuis, je suis traité différemment. Il a cessé de m'inviter à des déjeuners avec les membres de l'équipe et je suis écarté des projets stratégiques. Est-il autorisé à agir ainsi ?

**R :** Non, il n'est pas autorisé à agir ainsi. Si votre manager se comporte de cette manière et que selon vous, cela découle du fait que vous vous êtes exprimé, il peut s'agir d'un cas de représailles. LS&Co. ne tolère aucunement les représailles contre quiconque qui s'est exprimé de bonne foi. Vous devez signaler ce comportement.

# FAIRE AFFAIRES EN TOUTE LÉGALITÉ ET DE MANIÈRE ÉTHIQUE AVEC DES PARTIES EXTERNNES



Nous devons tenir compte des conséquences juridiques, financières et susceptibles de nuire à notre réputation dans le cadre de nos interactions avec nos partenaires commerciaux. Afin de respecter cet engagement, LS&Co. ne collaborera qu'avec des partenaires commerciaux ayant bonne réputation, qui agissent en conformité avec toutes les lois et réglementations et qui valorisent les principes identiques, en termes d'éthique, à ceux de LS&Co. Ces principes sont énoncés dans notre [Code de conduite destiné aux fournisseurs](#). Lorsque vous collaborez avec nos partenaires commerciaux, vous devez :

- Éviter toute pratique illégale, déloyale ou trompeuse.
- Traiter tous les partenaires commerciaux avec honnêteté, équité et objectivité.

- Faire preuve d'honnêteté et de franchise concernant nos produits et services.
- Respecter les procédures d'acquisition et d'approvisionnement appropriées. Sélectionner les partenaires commerciaux en vous fondant sur le mérite et en aucun cas en raison d'un conflit d'intérêts.

Outre ce qui précède, vous devez vous assurer que nos partenaires commerciaux fassent l'objet d'une vérification d'antécédents adéquate afin de protéger LS&Co. contre la corruption et tout autre risque découlant de la collaboration avec des partenaires commerciaux peu recommandables. Pour plus d'informations, veuillez prendre connaissance du processus de contrôle préalable des tiers en annexe de la [Politique de lutte contre corruption](#).

**Q :** Mon équipe travaille avec le même distributeur depuis plus de 10 ans. Nous sommes actuellement dans la phase de renouvellement du contrat de distribution. Est-ce qu'une approbation du contrôle préalable est toujours requise ?

**R :** Oui, le contrôle préalable des tiers est requis pour tous les nouveaux tiers et tous les tiers existants qui passent par un nouveau processus contractuel de renouvellement ou de prolongation de leurs contrats, indépendamment du fait de savoir s'ils ont précédemment fait l'objet d'un examen du service Éthique et conformité.

**Q :** Si je reçois une approbation du service Éthique et conformité concernant un nouveau tiers, dois-je en déduire que je peux engager ce tiers sans aucune autre démarche ?

**R :** Non. Vous devez révéifier si le service Éthique et conformité vous a demandé de mettre en place des mesures de gestion du risque au préalable. Vous devez également vous assurer que vous vous êtes conformé aux autres procédures préalables à l'engagement susceptibles d'être requises pour ce type de tiers (par ex., l'examen/l'approbation du contrat, [l'évaluation de l'impact sur la vie privée](#), [l'évaluation de la garantie du vendeur](#), etc.).

**Q :** Nous souhaitons engager un nouveau vendeur pour effectuer quelques petits travaux pour notre entreprise, et la valeur totale du contrat est inférieure à 50 000 USD. Ce vendeur doit-il faire l'objet d'un examen du service Éthique et conformité ?

**R :** Oui. Tous les tiers, indépendamment de la valeur monétaire du contrat, doivent faire l'objet d'un examen du service Éthique et conformité. Les réglementations en matière de lutte contre la corruption et en matière de sanctions ne fixent pas de seuils minimaux de tolérance.

## LOIS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LS&Co. interdit toute forme de corruption. Les lois relatives à la lutte contre la corruption y compris, mais pas exclusivement, la loi américaine sur la corruption dans les transactions à l'étranger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) et la loi britannique sur la corruption (U.K. Bribery Act) s'appliquent généralement à tous les employés et toutes les opérations LS&Co. à travers le monde. Bien que les lois relatives à la corruption puissent varier d'un pays à l'autre, chez LS&Co. les règles sont simples :

- Vous ne devez jamais payer, autoriser, offrir ou promettre de payer ou de faciliter un pot-de-vin ou un paiement à quiconque, y compris à un fonctionnaire ou à un partenaire commercial.
- Vous ne devez jamais solliciter un pot-de-vin ni en bénéficiaire.
- Vous ne devez jamais recourir à un tiers ou un agent pour votre compte ou pour le compte de LS&Co. pour payer un pot-de-vin ou en bénéficiaire.

Si vous pensez qu'un collègue ou un tiers est susceptible d'influencer de manière inappropriée, de verser des pots-de-vin ou de se livrer à des pratiques corrompues, ou si quelque chose ne vous semble pas cohérent, vous devez contacter immédiatement le service Éthique et conformité ou le service Juridique.

### Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Les pots-de-vin peuvent revêtir différentes formes et englober le fait de donner ou de recevoir de l'argent, des commissions occultes, des dons, des opportunités d'affaires ou d'emploi, des cadeaux, des repas, des divertissements, des voyages, des faveurs spéciales, des avantages ou toute autre chose de valeur aux fins inappropriées de :

- Influencer une décision.
- Obtenir ou conserver un marché.
- Obtenir une licence pour un marché ou une autre licence.
- Influencer les conclusions d'un audit, d'une inspection ou d'une décision gouvernemental(e).

LS&Co. interdit également la réalisation de paiements de facilitation qui sont généralement des paiements en espèces versés aux fonctionnaires pour accélérer des démarches courantes du gouvernement telles que l'accélération d'une importation par le service des douanes.

### Interactions avec des fonctionnaires

En tant qu'entreprise mondiale, nous sommes souvent amenés à interagir avec des fonctionnaires dans les pays où nous exerçons nos activités.

Cependant, nous devons faire preuve de prudence particulière au cours de ces interactions, car même les employés les mieux intentionnés peuvent rencontrer des problèmes avec les lois relatives à la lutte contre les pots-de-vin lorsque des fonctionnaires sont impliqués.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de personnes pouvant être considérées comme des fonctionnaires :

- Tout administrateur ou employé d'un gouvernement étranger, quel que soit son échelon.
- Un employé de toute entreprise détenue ou contrôlée par l'État, comme un hôpital ou une université.
- Les personnes politiques étrangères, les partis politiques ou les candidats à des fonctions publiques.
- Un membre de famille ou un agent des exemples ci-dessus.

Si vous pensez être amené à interagir avec des personnes qui répondent à l'un quelconque des critères ci-dessus, vous devez vous conformer aux interdictions énoncées ci-dessus et vous familiariser avec notre [Politique de lutte contre la corruption](#).

### Repas, représentations et cadeaux

Chez LS&Co. nous accordons une grande valeur aux relations de travail fructueuses et qui favorisent un climat de bonne volonté avec nos clients, nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux, dans la mesure où elles sont primordiales pour notre réussite. Nous sommes conscients que les repas d'affaires ou les représentations peuvent jouer un rôle important dans la consolidation de ces relations. Bien que nous respectons ces pratiques, nous devons faire preuve de prudence afin qu'elles n'outrepassent pas notre engagement vis-à-vis du respect de la loi et de nos politiques.

Les repas, les représentations ou toute autre forme d'hospitalité ne doivent jamais être offerts ou reçus dans l'intention d'obtenir ou de conserver un marché, ou d'influencer une décision. Nous devons également éviter des situations susceptibles de donner la moindre impression d'une intention inadéquate.

En règle générale, les cadeaux ne sont pas autorisés. Veuillez consulter la [Politique mondiale relative aux déplacements, aux repas, aux représentations et aux cadeaux](#) concernant toute exception. Toute demande qui dépasse le cadre de la Politique doit être approuvée par le service Éthique et conformité.

Les repas et les représentations avec des fonctionnaires ne sont pas autorisés conformément à notre [Politique relative à la conformité en matière de lutte contre la corruption](#). Toute demande d'exception doit être approuvée par le service Éthique et conformité.

**Q :** L'un de nos vendeurs a invité mon équipe à un événement au cours duquel il y aura un dîner, des boissons et un événement sportif. Cela pourrait-il être considéré comme un pot-de-vin ?

**R :** Oui, cela pourrait être considéré comme tel, mais nous aurions besoin d'évaluer d'autres facteurs. Par exemple, le vendeur est-il impliqué dans le processus d'appel d'offres avec LS&Co. ? Lors de l'événement, le sujet de discussion sera-t-il axé sur les affaires ? Quel est la valeur du ticket par invité pour assister à l'événement ? Il convient de contacter le service Éthique et conformité pour aborder la question plus en détail.

**Q :** J'ai un déplacement professionnel à l'étranger pour participer à une réunion très importante pour l'entreprise et j'aurai besoin d'un visa pour le voyage. Je n'ai pas assez de temps pour faire les démarches en passant par la voie normale des demandes de visa. L'agence de voyage m'indique qu'il est possible de payer des frais à part pour obtenir un processus accéléré. Puis-je donner suite compte tenu du délai très serré ?

**Q :** Un consultant qui gère les licences pour un nouveau magasin à l'extérieur des États-Unis a demandé un acompte de 40 000 USD. Il a indiqué que la somme est nécessaire pour « faire en sorte que le processus de demande de licence se déroule sans encombre. » Cela doit-il me préoccuper ?

**R :** Oui. Vous devez mieux comprendre. À quelle fin spécifique les 40 000 USD serviront-ils ? La justification opérationnelle est-elle logique et légale ? À qui l'argent sera-t-il destiné ? LS&Co. doit s'assurer que l'argent ne sera pas destiné à un pot-de-vin. Vous devez soulever la question auprès du service Éthique et conformité ou du service Juridique.

**R :** Non. Si les frais ne sont pas des droits consulaires officiels, il s'agit vraisemblablement d'un paiement de facilitation et cela est considéré comme un pot-de-vin. En aucun cas cela peut être versé, même si cela implique de ne pas pouvoir effectuer le déplacement professionnel.

## CONTRÔLE DES ÉCHANGES ET SANCTIONS

En tant qu'entreprise mondiale, LS&Co. livre ses produits à travers le monde et dans de nombreux pays. L'exploitation au niveau mondial signifie que nous sommes soumis aux lois relatives au contrôle des échanges dans les pays dans lesquels nous menons nos activités. LS&Co. s'engage à se conformer pleinement à ces lois en question, notamment :

- Les lois relatives aux contrôles à l'exportation, les restrictions en matière de commerce, les embargos sur le commerce et les sanctions économiques (y compris, mais pas exclusivement, toutes les sanctions mises en place par le Bureau du contrôle des avoirs étrangers [Office of Foreign Assets Control], par l'Union européenne et les Nations unies) qui restreignent LS&Co. ou lui interdisent de s'engager dans des activités commerciales avec certains pays, individus ou certaines entités.
- Les lois anti-boycott qui interdisent aux entreprises de prendre part ou de coopérer à un boycott international qui n'est pas autorisé ou qui est sanctionné par le gouvernement américain.

- Les autres lois relatives à l'importation ou l'exportation qui exigent que LS&Co. et ses partenaires commerciaux paient des droits ou obtiennent des licences, des permis ou d'autres documents spécifiques avant de transférer des produits et des données techniques dans d'autres pays.

Si vous devez prendre des décisions concernant les pays dans lesquels nous achetons ou vendons des produits ou les personnes avec lesquelles nous travaillons, ou si vous êtes sinon impliqué dans des transactions commerciales transfrontalières, il est primordial que vous compreniez la Politique de conformité en matière de sanctions économiques et commerciales. Vous devez savoir que toutes les parties doivent faire l'objet d'une surveillance continue et qu'il peut y avoir des restrictions ou des limitations en termes de conduite des affaires avec certains pays, entités ou individus. Les lois sur le contrôle du commerce et les lois anti-boycott sont extrêmement complexes. Si vous avez des questions ou des préoccupations quant au fait de prendre part à une activité interdite, il convient de contacter le service Éthique et conformité ou le service Juridique.

**Q :** Nous souhaitons engager un vendeur aux États-Unis qui ne fournira des services qu'aux États-Unis. Cela pose-t-il un problème au niveau des sanctions ?

**R :** Oui. Cela pourrait poser problème. Les sanctions peuvent s'appliquer à n'importe quelle entité partout dans le monde si elle est détenue majoritairement (directement ou indirectement) par une ou plusieurs entités faisant l'objet de restrictions ; cela peut inclure des entités américaines actives principalement ou exclusivement aux États-Unis. Par ailleurs, si le vendeur effectue des transactions avec des entités sanctionnées, cela peut également nous exposer à des violations.

**Q :** Je suis basé dans un pays qui n'applique pas les mêmes sanctions que celles appliquées par le gouvernement américain (par ex. mon pays n'interdit pas le commerce avec des pays tels que la Russie et l'Iran). Cela signifie-t-il que nous ne devons pas nous conformer aux sanctions américaines ?

**R :** Non. En tant qu'entreprise dont le siège est situé aux États-Unis, nous devons nous conformer aux sanctions américaines quel que soit le pays dans lequel nous exerçons nos activités. Tous nos bureaux, filiales et succursales doivent se conformer à ces exigences.

## BLANCHIMENT D'ARGENT ET ACTIVITÉS CONNEXES

LS&Co. interdit toute forme de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme ou toute autre forme de financement d'activités à des fins illégales ou illicites.

Le « blanchiment d'argent » est le fait, pour un individu ou une organisation, de tenter de dissimuler le produit provenant d'activités criminelles en faisant en sorte qu'il revête l'apparence d'un produit licite. En règle générale, ce produit transite par l'intermédiaire d'une ou de plusieurs sociétés fictives et de comptes bancaires offshore afin de dissimuler la véritable origine et destination de ce produit. Si vous soupçonnez qu'un partenaire commercial est engagé dans une activité illégale ou douteuse, il convient de contacter le service Éthique et conformité, ou le service Juridique.

## CONCESSIONS MONÉTAIRES EN FAVEUR DE PARTIES EXTERNES OU ACCORDÉES PAR CELLES-CI

Les prix, remises, commissions, frais ou autres concessions monétaires dans leur intégralité doivent être déterminés par le marché, fidèles à la juste valeur du marché, ne pas avoir de lien de dépendance, faire l'objet d'une autorisation adéquate, être transparents dans le cadre d'un accord écrit et ne doivent pas donner lieu à des avantages personnels indus en faveur de l'une quelconque des parties.

## LOIS SUR LA CONCURRENCE ET RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS

La plupart des pays dans lesquels LS&Co. exerce ses activités disposent de lois conçues pour encourager et protéger la concurrence libre et non faussée. Elles sont souvent désignées par « lois antitrust », « lois sur la concurrence » ou « lois sur la protection du consommateur ». Elles réglementent nos relations avec les détaillants, notamment :

- Les pratiques en matière de tarification
- Les remises
- Les conditions de crédit
- Les remises promotionnelles
- Les distributions exclusives
- Les relations avec les franchisés
- Les relations avec les titulaires de licence
- Les restrictions sur le transport de produits concurrents

- La résiliation des relations
- L'attribution de territoires ou de contrats
- Les monopoles ou tentatives de monopoles au moyen d'une pratique anticoncurrentielle

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

LS&Co. met tout en œuvre pour protéger les meilleurs intérêts de nos consommateurs et de notre entreprise en nous conformant à ces lois. Les conséquences résultant de la violation des lois antitrust sont graves, notamment en termes d'atteinte à notre réputation en tant qu'entreprise. Vous devez savoir que les conséquences découlant de certains types de violations englobent les sanctions pénales, les amendes et les dommages et intérêts éventuels (qui peuvent être triplés dans certains cas). Dans la mesure où ces lois peuvent être relativement complexes, assurez-vous de contacter le service Juridique dès la survenance de préoccupations. Si vous avez des questions concernant le fait de savoir si votre participation à une organisation commerciale particulière est autorisée, il convient de contacter le service Juridique.

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est primordial d'éviter les conflits d'intérêts pour que notre entreprise exerce ses activités de manière éthique, honnête et transparente. Dans le cadre de votre travail chez LS&Co., vous devez vous assurer que vos intérêts et vos relations personnelles ne sont pas en conflit, ou ne semblent pas entrer en conflit, avec vos obligations professionnelles vis-à-vis de LS&Co. En tant que membre d'équipe, vous avez le devoir de promouvoir les intérêts légitimes de l'entreprise, et non les vôtres.

Un conflit d'intérêts peut revêtir différentes formes mais il survient lorsque vos activités et vos relations personnelles interfèrent, ou semblent interférer, avec votre capacité à agir au mieux des intérêts de LS&Co. Voici quelques exemples :

- Occuper une fonction en tant qu'employé, administrateur, ou dirigeant d'une autre entreprise tout en étant employé par LS&Co. (à moins que cela n'ait été approuvé par les Ressources humaines, le service Juridique ou le service Éthique et conformité).
- Avoir une relation personnelle ou financière avec un concurrent, un fournisseur, un vendeur ou un client. Si un employé détient un intérêt financier dans l'une des parties mentionnées ci-dessus, cet intérêt doit être de minimis (pas supérieur à 5 %).

- Travailler en tant que consultant pour un concurrent, un fournisseur, un vendeur ou un client de LS&Co.
- Obtenir un avantage personnel en tirant parti d'opportunités ou d'informations dont vous avez connaissance en raison de votre position chez LS&Co.
- Travailler ou faire affaires avec un membre de la famille ou avec toute entreprise dans laquelle un membre de la famille détient un intérêt financier personnel.
- Mener des activités professionnelles qui ne sont pas des activités de LS&Co. en utilisant le temps de l'entreprise ou les ressources de LS&Co.
- Être impliqué dans une relation amoureuse avec un superviseur ou un subalterne.

Veillez noter que les employés de l'entreprise ne peuvent pas travailler pour un fournisseur, un client, un prestataire de services, un vendeur, un distributeur,

un concurrent ou un prêteur de LS&Co. ni percevoir une rémunération de ces parties. Toutefois, les employés dans le secteur du commerce de détail ou dans les centres de distribution disposent d'une certaine latitude concernant les emplois à l'extérieur, à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts. Les employés dans le secteur du commerce de détail ou dans les centres de distribution doivent se rapprocher des Ressources humaines avant d'accepter un emploi à l'extérieur.

Les conflits d'intérêts potentiels doivent être communiqués immédiatement à votre superviseur et au service Éthique et conformité ou au service Juridique afin de les résoudre. La bonne nouvelle, c'est que de nombreux conflits d'intérêts peuvent être atténués par le simple fait de les divulguer.

Pour obtenir des conseils supplémentaires sur les conflits d'intérêts et sur le processus de divulgation, veuillez consulter notre page [Conflits d'intérêts](#) et notre [formulaire de divulgation des conflits d'intérêts](#) sur l'appli Threads.

**Q** : Mon partenaire travaille dans une entreprise qui soumissionne pour un contrat important pour LS&Co. Cela peut-il constituer un conflit d'intérêts ?

**R** : Cela dépend. Les conflits d'intérêts doivent être évalués en tenant compte de différents facteurs, notamment les postes respectifs que vous et votre partenaire occupez. En cas de doute, il convient de contacter le service Éthique et conformité.

**Q** : Mon collègue souhaite lancer sa propre entreprise en ligne pour vendre des chapeaux. Est-il autorisé à le faire ?

**R** : Tout emploi à l'extérieur, y compris votre propre entreprise, nécessite l'approbation de votre manager ainsi que des Ressources humaines, du service Éthique et conformité ou du service Juridique. Par ailleurs, si l'activité envisagée est susceptible d'être considérée comme une activité concurrente, cela pourrait constituer un conflit d'intérêts supplémentaire. Votre collègue doit obtenir des conseils avant de lancer sa propre entreprise.

## SIÉGER EN TANT QUE MEMBRE DANS UN CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Conseil d'administration d'associations à but non lucratif :

Nous vous encourageons à agir pour le bien au sein de vos communautés. Siéger en tant que membre dans un conseil d'administration ou dans un conseil d'administration d'une association à but non lucratif est autorisé, à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts et que cela n'interfère pas avec vos responsabilités professionnelles ou votre engagement vis-à-vis de LS&Co. En tant que membre du conseil d'administration d'une association à but non lucratif, vous n'êtes pas autorisé à agir pour le compte de LS&Co. ni donner l'impression que vous représentez l'entreprise. Si vous avez des doutes quant au fait de savoir si vous pouvez siéger en tant que membre du conseil d'administration d'une association à but non lucratif, il convient de contacter le service Éthique et conformité.

**Conseils d'administration à but lucratif :** Les membres de l'équipe de direction (executive leadership team, ELT) peuvent siéger en tant que membre dans un seul conseil 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 dans un conseil d'administration d'une organisation à but lucratif (avec ou sans rémunération). Aucun employé de LS&Co. n'est autorisé à siéger au comité de direction ou au conseil d'administration de l'un quelconque des concurrent, fournisseur, vendeur, distributeur, contractant, titulaire de licence ou agent de LS&Co. sans une évaluation et sans l'autorisation préalable de l'avocat général ou du responsable de la conformité. Le directeur général doit obtenir l'autorisation préalable du comité de direction de LS&Co. pour siéger à tout conseil externe à but lucratif. Les employés qui ne sont pas des membres de l'équipe de direction (executive leadership team, ELT) et qui souhaitent siéger dans un conseil à but lucratif doivent se rapprocher du service Éthique et conformité et de leur manager pour obtenir l'autorisation de siéger. En tant que membre

d'un conseil d'administration à but lucratif, vous n'êtes pas autorisé à agir pour le compte de LS&Co. ni donner l'impression que vous représentez l'entreprise.

Pour obtenir plus d'informations sur la qualité de membre siégeant dans un conseil d'administration, il convient de consulter les [Lignes directrices relatives aux conseils d'administration](#) sur la page des [Conflits d'intérêts](#) dans l'appli Threads, ou de contacter le service Éthique et conformité ou le service Juridique.

## COMMUNICATIONS

En tant qu'entreprise cotée en bourse, il est primordial que nous nous exprimions avec une seule voix afin que tous les messages externes soient justes, précis et cohérents. Afin de garantir cela, seuls les porte-paroles désignés à cet effet peuvent s'exprimer au nom de LS&Co.

À moins d'y être expressément autorisé, il vous est interdit de faire des déclarations publiques ou de répondre à des demandes de renseignements concernant LS&Co., notre entreprise ou nos opérations, ou tout employé de LS&Co. Cette restriction s'applique à :

- Médias classiques sur tous les canaux.
- Allocutions planifiées.
- Comptes de médias sociaux personnels et professionnels.
- Livres, articles ou autres données publiées.
- Blogs et autres plateformes de contenu en ligne.
- Toute demande d'information « officielle » ou « non officielle », y compris de la part d'investisseurs et d'analystes.

Si vous êtes contacté pour des demandes d'information, il convient d'orienter la demande vers notre hotline chargée des médias ([newsmediarequests@levi.com](mailto:newsmediarequests@levi.com)). Veuillez consulter notre [Politique mondiale des médias](#) pour obtenir des conseils supplémentaires.



A woman with long brown hair is working in a clothing factory. She is wearing a grey long-sleeved shirt and is focused on her work. She is handling a piece of blue and white plaid fabric. In the background, there are racks of clothes and a bright light source.

**AGIR EN TOUTE  
LÉGALITÉ ET  
ÉTHIQUEMENT SUR  
LE LIEU DE TRAVAIL**

Nous mettons tout en œuvre pour favoriser un lieu de travail inclusif, diversifié et respectueux de l'ensemble des personnes. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, harcèlement, représailles ou comportement injuste ou dangereux.

## DISCRIMINATION

Nous ne tolérons aucune discrimination de quelque nature que ce soit de la part d'un employé. Chaque employé a le droit de jouir d'un environnement de travail équitable et libre de toute discrimination fondée sur :

- La race, la couleur, la croyance ou la religion
- L'origine nationale ou la citoyenneté
- L'âge, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre
- La situation familiale
- Le handicap mental ou physique
- D'autres signes distinctifs ou un statut protégé en vertu de la législation locale

Vous devez signaler toute forme de discrimination présumée immédiatement à votre manager ou au représentant des Ressources humaines.

## HARCÈLEMENT

Nous ne tolérons aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, notamment toute remarque, tout comportement, toute action ou toute conduite déplacé(e) qui intimide, est offensant(e) ou fait état d'une hostilité fondée sur les attributs

personnels privés d'une personne. Cela inclut tout comportement lié à la race, la couleur, l'origine nationale, les ancêtres, la religion, la croyance, le handicap physique ou mental, la situation familiale, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge ou tout autre signe distinctif d'une personne et qui sont protégés par la législation fédérale, du pays ou locale. Le fait de commettre une quelconque forme de harcèlement donnera lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

Voici quelques exemples des formes que peut revêtir le harcèlement :

- Avances de nature sexuelle non sollicitées ou déplacées ou promesse d'avantages liés à l'emploi en échange de faveurs sexuelles.
- Comportement visuel déplacé tel que poser un regard concupiscent, regarder avec insistance, faire des gestes à caractère sexuel ou exhiber des objets ou des images sexuellement suggestifs.
- Remarques verbales ou écrites déplacées tels que des menaces, attribuer des surnoms, proférer des insultes ou des injures, faire des plaisanteries ou adresser des e-mails.
- Comportement physique déplacé, tel qu'une voie de fait, des attouchements non sollicités ou le fait de bloquer un mouvement normal.
- Représailles pour avoir signalé ou menacé de signaler un cas de harcèlement.



**Q** : La manager de mon magasin désigne les personnes d'autres origines par « ces gens-là » et les traite différemment des personnes qu'elle perçoit comme étant de la même origine qu'elle. Que dois-je faire ?

**R** : LS&Co. ne tolère aucun comportement discriminatoire de quelque nature que ce soit. Cela constitue une violation manifeste de nos valeurs et de notre Code. Vous devez vous rapprocher des Ressources humaines ou du service Éthique et conformité. Nous avons besoin que vous soyez nos yeux et nos oreilles. Si vous n'êtes pas à l'aise de divulguer votre identité, vous pouvez signaler les problèmes de façon anonyme en utilisant le site Reportline.

**Q** : Je suis conscient que le contact physique avec des collègues est susceptible d'être considéré comme du harcèlement. Par conséquent, comment savoir où se situe la limite entre un contact physique acceptable et un contact physique qui n'est pas acceptable ?

**R** : Vous devez avoir conscience que le contact physique peut être perçu comme inapproprié dans un cadre professionnel. Si vous estimez que le contact physique que vous êtes susceptible d'initier ou que vous avez établi était déplacé, il est préférable de mettre fin à ce comportement et, si nécessaire, d'établir des protocoles pour cet environnement. Par ailleurs, il convient d'être conscient du fait que ce qui est considéré comme acceptable peut varier d'une personne à l'autre et d'une culture à l'autre. Vous devez tenir compte du contexte de l'interaction. Est-ce que le contact physique est généralement accepté comme faisant partie d'interactions quotidiennes habituelles dans un environnement professionnel ? Si vous êtes visé par un contact physique non sollicité et que vous êtes à l'aise d'indiquer que vous considérez ce contact comme étant un comportement inapproprié, exprimez-vous et fixez des limites. Pour les personnes qui ne sont pas à l'aise de s'exprimer, il convient de se rapprocher des Ressources humaines ou du service Éthique et conformité. Nous sommes en effet présents pour vous accompagner et vous aider à gérer la situation.

**Q** : Comment puis-je m'assurer que je ne blesse aucun collègue avec un langage inapproprié ?

**R** : Les personnes interprètent différemment ce qui est un langage inapproprié ou ce qui ne l'est pas en fonction de leurs propres expériences personnelles, cultures et origines. Le mieux est d'utiliser un langage qui est neutre et ne catégorise pas les personnes. Vous devez prêter attention aux termes que vous utilisez et à la manière dont les personnes les perçoivent. Vous devez éviter toute remarque ou insinuation à caractère sexuel de même que tout autre langage grossier ou discriminatoire.

**R** : Vous devez avoir conscience que le contact physique peut être perçu comme inapproprié dans un cadre professionnel. Si vous estimez que le contact physique que vous êtes susceptible d'initier ou que vous avez établi était déplacé, il est préférable de mettre fin à ce comportement et, si nécessaire, d'établir des protocoles pour cet environnement. Par ailleurs, il convient d'être conscient du fait que ce qui est considéré comme acceptable peut varier d'une personne à l'autre et d'une culture à l'autre. Vous devez tenir compte du contexte de l'interaction. Est-ce que le contact physique est généralement accepté comme faisant partie d'interactions quotidiennes habituelles dans un environnement professionnel ? Si vous êtes visé par un contact physique non sollicité et que vous êtes à l'aise d'indiquer que vous considérez ce contact comme étant un comportement inapproprié, exprimez-vous et fixez des limites. Pour les personnes qui ne sont pas à l'aise de s'exprimer, il convient de se rapprocher des Ressources humaines ou du service Éthique et conformité. Nous sommes en effet présents pour vous accompagner et vous aider à gérer la situation.

## FAVORITISME

Le favoritisme se manifeste lorsqu'un employé bénéficie d'un traitement privilégié en raison de ses relations personnelles et non de ses résultats professionnels. Le favoritisme sur le lieu de travail n'est pas toléré ; tous les employés doivent être traités équitablement.

## DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Chez LS&Co., nous mettons tout en œuvre pour créer un lieu de travail où des personnes de tout horizon sont convaincues que leur voix sera entendue et que leurs contributions seront accueillies et célébrées. Notre objectif est de bâtir une entreprise qui reflète la pleine diversité de nos consommateurs et des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, car nous sommes conscients qu'une entreprise davantage diversifiée est une entreprise plus solide.

Nous nous attachons à faire avancer la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) en mettant en œuvre des programmes significatifs, des politiques solides et des principes directeurs. Nous sommes convaincus que l'intégration des principes DE&I dans notre culture et processus crée un sentiment d'appartenance ainsi qu'un véritable avantage concurrentiel pour notre entreprise. Nous avons à cœur de favoriser une culture où il existe un sentiment profond d'appartenance qui transcende tout poste, toute fonction commerciale, toute langue ou tout pays et qui partage un engagement en matière de représentation, de sécurité mentale et de responsabilité sociale.

Nos efforts couvrent à la fois nos cadres supérieurs et notre personnel de première ligne. Notre cheminement est constant et exige d'adopter une stratégie, de faire preuve de ténacité et d'un engagement sur le long terme. Guidés par nos valeurs d'entreprise qui reposent sur l'originalité, l'empathie, l'intégrité, le courage et la performance, nous nous efforçons en permanence de faire de LS&Co. un employeur de choix et un ensemble de marques inclusives et innovantes pour des personnes de tout horizon.

## SÉCURITÉ

LS&Co. a mis en place des règles visant à garantir la sécurité et le bien-être de tous ses employés. Il vous appartient de :

- Respecter des règles et politiques de santé et de sécurité ;
- Signaler les accidents, les blessures, le matériel, les pratiques ou situations comportant un caractère dangereux ;
- Faire preuve de prudence dans toutes vos activités professionnelles ;

- Signaler immédiatement à votre superviseur toute situation professionnelle comportant un caractère dangereux.

## VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Chez LS&Co., votre sûreté et votre sécurité pendant le travail et lorsque vous vous déplacez pour le compte de l'entreprise sont toujours notre principale priorité. Nous mettons tout en œuvre pour faire en sorte que chaque employé et chaque sous-traitant soit protégé contre des menaces externes et internes, y compris la violence sur le lieu de travail. La violence sur le lieu de travail est définie comme toute action qui menace la sûreté de nos employés ou sous-traitants ou qui nuit aux biens de LS&Co. La violence sur le lieu de travail peut englober :

- L'agression physique
- Les menaces (directes et indirectes)
- Le harcèlement
- L'intimidation
- La persécution
- Le fait d'être l'objet d'une obsession
- La violence conjugale qui a des répercussions sur le lieu de travail

Vous êtes la première et la meilleure ligne de défense lorsqu'il est question de prévenir la violence sur le lieu de travail. Un signalement précoce est primordial. Si vous êtes témoin de l'un quelconque de ces comportements ou si vous venez à connaître d'éventuelles menaces de violence sur le lieu de travail, il convient d'alerter immédiatement votre manager, les Ressources humaines ou le service chargé de la Sécurité mondiale ([mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com](mailto:mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com)). Nous ne tolérons aucune violence ni aucun comportement menaçant sur le lieu de travail. Si vous vous livrez à ce type de comportement, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Si vous résidez aux États-Unis, veuillez également consulter notre politique sur [Les armes sur le lieu de travail](#).

## DROGUES ILLICITES, MARIJUANA ET ALCOOL

Lorsque vous êtes sur votre lieu de travail, il vous est interdit de posséder, de transférer, d'acheter, de vendre ou d'utiliser toute substance interdite (sauf prescription par un professionnel de soins de santé) en vertu de la [Politique](#) de LS&Co. Les employés doivent se présenter au travail dans des conditions où ils sont aptes à exercer leurs fonctions et exempts de tout effet néfaste induit par des drogues illégales, de la marijuana ou de l'alcool. La consommation non autorisée ou excessive d'alcool sur le lieu de travail ou lors d'événements parrainés par l'entreprise est également interdite.



# PROTECTION DES ACTIFS ET DES BIENS

Il nous appartient tous de protéger les actifs de LS&Co. Ceux-ci comprennent les actifs numériques, financiers et physiques, ainsi que la propriété intellectuelle et les biens physiques. Les actifs et les biens de LS&Co. sont strictement destinés à être utilisés à des fins professionnelles. L'utilisation inappropriée de nos actifs et de nos biens à des fins contraires à l'éthique ou illégales ou pour un enrichissement personnel est strictement interdite.

Dans le cadre de cette responsabilité, vous devez les protéger contre la fraude, un usage non conforme, le gaspillage et le vol :

- La fraude est une manœuvre illicite ou criminelle visant à obtenir un gain financier ou personnel. Vous ne devez pas vous impliquer dans un comportement frauduleux et vous devez signaler tout soupçon de comportement frauduleux au service Éthique et conformité ;
- Vous devez éviter de faire un usage non conforme ou de gaspiller les fonds de l'entreprise et d'utiliser les cartes de crédit de l'entreprise conformément aux Politiques de LS&Co. en matière de cartes de crédit de l'entreprise : [Politique de remboursement des frais liés aux cartes de crédit de l'entreprise \(États-Unis et Canada\)](#), [Politique relative aux cartes de crédit de l'entreprise \(LSA\)](#), [Politique relative aux cartes de crédit de l'entreprise \(LSE\)](#) ;
- Vous devez vous assurer que toutes les transactions sont correctement autorisées et qu'elles respectent les limites d'autorisation prévues dans notre [Politique d'autorisation des signatures](#) ;
- Vous ne devez pas faire un mauvais usage des remises accordées aux employés dans votre pays tel qu'indiqué dans nos politiques relatives aux [Remises accordées aux employés aux États-Unis et au Canada](#) ou [Remises accordées aux employés en Europe](#). Veuillez vous rapprocher des Ressources humaines locales ou de votre manager concernant la politique locale en matière de remises ;
- Assurez-vous que les échantillons de produits sont utilisés uniquement pour des objectifs commerciaux légitimes sont protégés contre la perte, les dommages, le vol, un usage ou une destruction non autorisé(e) ;
- Vous devez retourner tous les biens et actifs, physiques et incorporels de LS&Co. à la fin de votre contrat de travail avec LS&Co. ; et
- Tenir à jour des registres exacts et vous conformer à notre [Politique de gestion de l'information et des registres](#).

## FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE REPAS ET DE REPRÉSENTATIONS

LS&Co. rembourse aux employés les déplacements professionnels nécessaires et les frais raisonnables de repas ou de représentation.

Si vous avez des doutes quant au fait de savoir si des frais sont légitimes, il convient de consulter la [Politique mondiale relative aux déplacements, aux repas, aux représentations et aux cadeaux](#), de demander à votre manager ou de contacter [MbxCorpCard@levi.com](mailto:MbxCorpCard@levi.com). Les sous-traitants doivent se conformer à notre [Politique sur les déplacements destinée aux sous-traitants](#).

Vous devez justifier toutes les dépenses liées à l'activité professionnelle ; il peut s'agir des prix

des billets d'avion, des transports terrestres, des repas, de l'hôtel/l'hébergement, etc. Les documents doivent indiquer de manière précise ou inclure les éléments suivants :

- La nature de la dépense et la finalité professionnelle.
- La date, le lieu et les personnes présentes (liste de tous les participants).
- Les notes détaillées pour les repas d'affaires.
- L'intégralité des pages numérotées pour les séjours à l'hôtel et pas uniquement la première et la dernière pages.

**VEUILLEZ NOTER : Tous les managers sont tenus d'examiner et d'approuver les dépenses de leurs subordonnés directs.**

**Q :** Mon manager m'a demandé de payer un dîner d'équipe avec ma carte d'entreprise. J'avais des doutes concernant la demande mais j'ai agi selon les directives de mon manager. Est-ce autorisé ?

**R :** Non. Il est compréhensible que vous vous soyez senti obligé d'agir dans le sens de la demande de votre manager. Toutefois, vous et votre manager devez vous conformer à nos politiques, celles-ci prévoyant que l'employé ayant le plus d'ancienneté doit payer le repas. Par ailleurs, ce scénario est susceptible de donner lieu à une mauvaise conduite au nom de votre manager car il approuvera ses propres dépenses sans aucun contrôle.

**Q :** Mon collègue délègue l'autorisation des frais à son assistant administratif. Est-ce autorisé ?

**R :** Non. Il appartient à chaque manager d'examiner et de valider les frais soumis au nom des membres de son équipe.

## REMISE ACCORDÉE AUX EMPLOYÉS

Dans de nombreux pays, les employés peuvent bénéficier d'une remise sur les produits LS&Co. au titre des avantages liés à l'emploi. Il convient de ne pas abuser de cette remise. Toute tentative de revente de vos achats effectués en bénéficiant d'une remise et par conséquent d'en retirer un profit grâce à la remise accordée aux employés peut donner lieu à la perte de cet avantage ou de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Il vous appartient de comprendre ce qui est considéré comme une utilisation acceptable des remises accordées aux employés. Si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez consulter les politiques relatives aux [Remises accordées aux employés aux États-Unis et au Canada](#) ou [Remises accordées aux employés en Europe](#), ou rapprochez-vous des Ressources humaines ou de votre manager pour plus d'informations concernant votre politique locale en matière de remises.

**Q :** J'ai entendu dire que le manager adjoint du magasin dans lequel je travaille a démarré une activité secondaire et qu'il utilise sa remise accordée aux employés pour acheter des produits Levi's® dont il augmente le prix pour les revendre en ligne. Est-ce autorisé ?

**R :** Non. Non seulement cela constitue un usage abusif de la remise accordée aux employés, mais cela est également contraire à la politique de l'entreprise aux termes de laquelle il est interdit de détenir une activité concurrente. Le manager adjoint du magasin perçoit un avantage indu en utilisant son emploi chez Levi's® pour s'approvisionner en produits bénéficiant d'une remise très importante afin de les revendre dans le cadre de son activité secondaire.

## ÉCHANTILLONS DE PRODUITS

Les échantillons de produits doivent être utilisés uniquement pour des objectifs commerciaux légitimes. Le fait de prendre ou d'utiliser des échantillons de produits d'une quelconque valeur pour un usage autre que celui de LS&Co. sans autorisation préalable sera considéré comme un vol de biens de l'entreprise et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Par ailleurs, les employés faire l'objet d'amendes ou de sanctions civiles ou pénales.

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Toute propriété intellectuelle inventée, créée ou développée par LS&Co. ou par vous au cours de votre emploi chez LS&Co. qui concerne ou est utile à notre activité, ou qui a été développée en utilisant une partie de notre temps ou de nos ressources, appartient à l'entreprise tout en étant confidentielle la plupart du temps. Comme pour les autres actifs de LS&Co., notre propriété intellectuelle ne peut être utilisée que dans le cadre de notre activité et pour le bénéfice de LS&Co.

Les inventions, les formules, les processus, les produits, les listes de clients, les programmes,

les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur, les secrets commerciaux, l'expertise, les noms de domaine, les idées, les découvertes et les améliorations sont des exemples de propriété intellectuelle. Vous vous interdisez d'utiliser ou de partager la propriété intellectuelle de LS&Co. en l'absence de protections juridiques et de documents appropriés.

Par ailleurs, certaines informations confidentielles et exclusives peuvent être considérées comme un secret industriel de LS&Co. si :

- Cela concerne un domaine susceptible de relever de la protection au titre du secret industriel, notamment une formule, un modèle, une compilation, un programme, un dispositif, une méthode, une technique ou un processus ;
- Il a une valeur commerciale car c'est un secret et qu'il n'est généralement pas connu du public et que ce dernier ne peut pas le vérifier ; et
- LS&Co. prend des mesures raisonnables pour protéger les informations contre toute divulgation.

Veuillez contacter un membre du service Juridique si vous avez des questions concernant la propriété intellectuelle.

## EXACTITUDE DES REGISTRES

La tenue des livres de compte et des registres complets et exacts est une obligation légale et est essentielle à la gestion de l'activité de LS&Co. et à la tenue à jour des données exactes et de l'intégrité de nos rapports financiers et de leur divulgation.

Le terme « Livres de compte et registres » renvoie non seulement aux comptes financiers, mais également à tous les registres préparés, générés ou conservés par LS&Co., tels que les factures, les bons de commande, les accords, les documents salariaux, les rapports sur la sécurité et l'environnement, et les dépôts réglementaires.

Lorsque vous contribuez à la création des registres commerciaux (comme lorsque vous soumettez une note de frais ou un décompte du temps) vous assumez la responsabilité de l'exactitude et de l'honnêteté des informations que vous soumettez.

Toute tentative de dissimuler ou de présenter des informations de façon trompeuse dans les livres de compte et les registres de LS&Co. constitue une infraction grave. Cela inclut :

- Le fait de retarder la consignation de la date d'une commande ou d'un paiement.
- Le fait d'établir des rapports avec des informations imprécises ou trompeuses concernant une transaction.
- Le fait de falsifier des rapports, des données ou d'autres documents d'entreprise en matière de qualité.

La règle est claire : Tous les registres et établissements de rapports doivent être complets, justes, précis, dans les délais et ne pas être trompeurs. Il n'y a pas d'exception.

## CONSERVATION DES REGISTRES

Tous les registres commerciaux doivent également être conservés et supprimés conformément à notre [Politique de gestion de l'information et des registres](#).

Les délais de conservation des registres commerciaux de LS&Co. ne s'appliquent pas s'il vous a été demandé de conserver certains documents ou registres pertinents dans le cadre d'un procès, d'une enquête, d'un audit ou d'une procédure administrative en cours, potentiel(le) ou raisonnablement prévisible. Le respect de cette obligation est primordial car la destruction, l'altération ou la dissimulation, même par inadvertance, d'un document pertinent ou faisant l'objet d'une obligation de conservation peut engager la responsabilité de LS&Co. et la vôtre, au civil et au pénal.

Si avez des doutes concernant un document ou un délai de conservation particulier, vous devez conserver le document et consulter la Politique de gestion de l'information et des registres et vous rapprocher du service Juridique pour obtenir des conseils.





**PROTECTION DES  
INFORMATIONS  
CONFIDENTIELLES  
ET DES DONNÉES  
À CARACTÈRE  
PERSONNEL**

En tant qu'employé de LS&Co., vous pouvez utiliser des informations concernant LS&Co. ou qui sont confidentielles et exclusives ou y avoir accès, ou vous pouvez être au courant d'informations à caractère personnel. Il vous appartient de traiter toutes les informations de LS&Co. avec soin et prudence. Cela inclut les informations que nous recueillons, développons ou tenons à jour concernant notre entreprise, nos employés, consommateurs, fournisseurs et autres tiers.

## INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES

Vous ne devez pas divulguer d'informations confidentielles de LS&Co. à toute personne extérieure à l'entreprise sans autorisation préalable. Toute information concernant LS&Co. qui n'a pas été rendue publique peut être considérée comme confidentielle, notamment les projets d'acquisition ou de fusion, les informations sur les produits tels que les lancements ou les conceptions, les informations commerciales et tarifaires, l'identité ou la source des matières premières, les adresses IP du réseau, etc.

L'utilisation abusive d'informations confidentielles comprend l'utilisation ou l'insertion dans des modèles de langage publics de grande envergure tels que ChatGPT ou des plates-formes d'IA générative similaires.

Pour obtenir des conseils sur l'utilisation des données et de l'IA, il convient de consulter nos [Lignes directrices sur les données et l'IA](#) ainsi que nos [Principes sur le fonctionnement des données et de l'IA](#).

**Q :** Mon collègue m'a invité à venir le rencontrer dans un café très fréquenté pour discuter du plan d'affaires de l'exercice en cours, des connaissances sur les besoins des principaux clients ainsi que les résultats financiers. Est-ce autorisé ?

**R :** Ce sujet de conversation est susceptible de contenir des informations confidentielles. Par conséquent, il ne serait pas judicieux de discuter de ces informations dans un lieu public. Nous vous suggérons d'organiser cette réunion dans un lieu privé.

## RÉSEAUX SOCIAUX

Ce qu'une personne écrit dans un blog, un tweet ou un post peut être diffusé auprès d'un public mondial en quelques minutes. Cette possibilité de communiquer avec des millions de personnes à travers le monde nous contraint, en tant qu'entreprise et en tant qu'individus, à agir de manière responsable lorsque nous communiquons avec nos amis, notre famille, nos collègues, nos clients et nos consommateurs. Les réseaux sociaux sont un outil puissant mais nous devons les aborder avec précaution afin d'éviter toute conséquence non intentionnelle.

En tant qu'employé de LS&Co., ce que vous dites dans les réseaux sociaux peut affecter positivement ou négativement notre entreprise. Votre responsabilité vis-à-vis de LS&Co. ne s'arrête pas au moment où vous quittez le bureau. Nous sommes nombreux à utiliser les réseaux sociaux en dehors du travail. Même dans le cadre de ces quêtes personnelles, nous devons tous protéger les informations confidentielles et exclusives de notre entreprise ainsi que la réputation mondiale de LS&Co. Nous attendons de vous que vous fassiez preuve de discernement et exerciez une responsabilité personnelle lorsque vous utilisez les réseaux sociaux ou d'autres applications de messagerie internet.

Pour plus d'information, veuillez consulter notre [Politique des réseaux sociaux](#).

## DÉLIT D'INITIÉ

Acheter ou vendre des valeurs mobilières de LS&Co. (y compris des actions, des unités d'actions assujetties, des options sur actions ou des droits à la plus-value des actions convertibles en actions) lorsque vous détenez une information importante non connue du public concernant LS&Co. est d'une part contraire à l'éthique mais d'autre part strictement interdit et peut donner lieu à d'importantes sanctions civiles et pénales, que ce soit à votre rencontre ou à l'encontre de LS&Co. Cette règle s'applique à tous les employés et concerne toutes les informations importantes non connues du public liées aux activités de LS&Co. La négociation des valeurs mobilières de LS&Co. ou des valeurs mobilières de toute autre société (y compris des clients et des fournisseurs) lorsque l'on détient une information importante non connue du public sur l'une ou l'autre entité est strictement interdite. Il est également illégal de partager avec d'autres personnes, y compris les membres de la famille et les amis, une information importante non connue du public relative à LS&Co. ou à toute autre société, même si vous ne négociez pas vous-même. Les personnes, y compris les membres de la famille, qui négocient des valeurs mobilières en agissant sur la base d'un renseignement ou en détenant des informations importantes non connues du public peuvent enfreindre la loi et s'exposer à des sanctions civiles et pénales. Vous ne pouvez pas utiliser votre position dans notre entreprise ou toute information importante non connue du public pour obtenir un gain financier personnel inapproprié.

### Information importante non connue du public

Une information importante non connue du public est toute information qui n'a pas été rendue publique et qu'une personne raisonnable considérerait comme étant importante pour décider ou non d'acheter, de vendre ou de détenir des valeurs mobilières dans une entreprise. Cela inclut des informations concernant LS&Co., ainsi que des informations concernant d'autres entreprises telles que nos partenaires commerciaux et nos concurrents. Les exemples d'informations importantes non connues du public incluent :

- Les prévisions de gains, les estimations ou les résultats non publiés.
- Les acquisitions, les désinvestissements ou les restructurations.
- Les changements de direction.
- Les lancements de produits ou les innovations de produits futurs.
- Le gain ou la perte de clients ou de contrats importants.
- Les litiges en instance ou les risques de litiges ou les mesures réglementaires.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique relative aux délits d'initié](#).

**Q :** Mon équipe a passé toute l'année dernière à négocier une acquisition hautement confidentielle d'un nouveau détaillant prospère. Quelques jours avant que l'acquisition ne soit rendue publique, ma collègue a partagé l'information avec son frère, qui a acheté des actions du détaillant. La divulgation de cette information était-elle autorisée ?

**R :** Non. Votre collègue n'aurait pas dû divulguer l'information concernant l'acquisition à son frère, car cela est considéré comme une information confidentielle et importante non connue du public. Par ailleurs, en raison du fait que son frère a réalisé des transactions sur la base de cette information, votre collègue et son frère ont commis un délit d'initié et sont passibles de sanctions civiles et pénales. La question n'est pas de savoir si votre collègue savait que son frère achèterait des actions de l'entreprise. Elle demeure responsable.

### Trading Window/Periodes de vente et d'achat d'actions

En fonction du poste que vous occupez chez LS&Co. ou de votre accès à des informations confidentielles de LS&Co. il est possible que vous soyez soumis à des exigences d'autorisation préalable ou à des périodes pendant lesquelles vous n'êtes pas autorisé à vendre ou acheter des valeurs mobilières de LS&Co. Si vous avez des doutes quant au fait de savoir si une transaction est autorisée, il convient de consulter notre [Politique relative aux délits d'initié](#) et le [Calendrier des périodes d'interdiction](#), vous rapprocher d'un membre du service Juridique.

## PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les données à caractère personnel sont toute information pouvant identifier une personne. Cela inclut des données telles que le nom, la date de naissance, l'adresse, le numéro de téléphone et une identification délivrée par le gouvernement, comme le numéro de sécurité sociale ou le numéro national du titre d'identité. Cela peut également inclure des données moins visibles telles que l'adresse IP, l'historique des commandes ou les préférences en matière d'achat.

Les projets impliquant des données à caractère personnel doivent être gérés en conformité avec nos [Politiques et procédures relatives à la protection de la vie privée](#). Nous attendons de vous que vous compreniez comment reconnaître et gérer correctement les données à caractère personnel et que vous nous fassiez part de toute préoccupation dans les plus brefs délais. Les données à caractère personnel plus sensibles telles que la race, l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'état de santé, les préférences de genre, la rémunération, les évaluations des résultats, etc. doivent être gérées avec un soin encore plus important.

Veillez vous rapprocher de l'équipe chargée des questions de confidentialité si vous avez des questions.

**Q :** Une entreprise qui organise des événements locaux m'a demandé les noms et adresses des membres de mon équipe afin de les inviter à une fête. Est-il autorisé de communiquer ces informations à une entreprise qui organise des événements ?

**R :** Non. Le partage de données à caractère personnel concernant les employés de LS&Co. constitue une violation de la politique d'entreprise.

## UTILISATION APPROPRIÉE DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Les systèmes de communication électronique tels que les ordinateurs, les appareils mobiles, les serveurs, les téléphones, les e-mails et l'accès général à internet, ainsi que toutes les informations et communications envoyées, reçues ou stockées en utilisant ces systèmes sont mis à la disposition des employés à des fins professionnelles. L'utilisation personnelle occasionnelle des systèmes de LS&Co. est autorisée, à condition que cela ne perturbe pas les activités de LS&Co., ni ne lui porte préjudice, ni n'affecte les résultats d'un employé.

Vous devez protéger les systèmes de LS&Co. d'un accès par erreur ou non autorisé, préserver la confidentialité des mots de passe pour tous les systèmes et vous conformer à toutes les politiques

relatives à nos systèmes et à la sécurité de l'information.

Afin de protéger les biens et la réputation de LS&Co. ainsi que ceux des utilisateurs, nous nous réservons le droit, conformément à la législation en vigueur, de surveiller, d'accéder, d'examiner, de supprimer et d'enregistrer les informations et les communications, y compris les e-mails personnels reçus, consultés ou enregistrés sur les systèmes LS&Co., ainsi que votre utilisation et votre activité (y compris la navigation sur internet) sur les systèmes LS&Co. ou au moyen de ceux-ci. Par conséquent, vous ne devez pas vous attendre au respect de votre vie privée concernant ces informations, communications ou activités. Votre droit au respect à la vie privée concernant les données contenues dans les systèmes de communication de l'entreprise est protégé conformément à la législation locale. Veuillez vous rapprocher de votre responsable local chargé de la protection de la vie privée pour plus d'informations.

# RÉALISER DES BÉNÉFICES EN ACCORD AVEC NOS VALEURS

IL EST POSSIBLE DE FAIRE COEXISTER  
LE RENDEMENT D'ENTREPRISE ET UN  
COMPORTEMENT SOCIAL RESPONSABLE.

NOUS STIMULONS LA CROISSANCE ET  
CONSOLIDONS NOTRE MARQUE EN  
RÉALISANT DES BÉNÉFICES FONDÉS SUR  
DES PRINCIPES.

## ENVIRONNEMENT ET DURABILITÉ

La réalisation de bénéfices en se fondant sur des principes consiste en partie à minimiser notre impact sur l'environnement et à favoriser le bien-être des personnes qui fabriquent nos produits. Nos initiatives en matière de durabilité soutiennent la croissance et l'image de marque tout en réduisant les coûts et les risques. Ils constituent un avantage concurrentiel pour nous. Il appartient à chaque employé de soutenir ces initiatives, de les encourager et de les faire progresser.

## DROITS DE L'HOMME ET TRAVAIL ÉQUITABLE

LS&Co. respecte les droits de l'homme fondamentaux de tous et s'engage à offrir des salaires justes et équitables à ses employés à travers le monde. Dans le cadre de cet engagement, LS&Co. reconnaît les droits à la liberté d'association et à la négociation collective des employés. LS&Co. interdit le recours au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains ; cette interdiction s'étend à tous les partenaires commerciaux de LS&Co. Si vous êtes témoin de quelque chose, vous devez vous exprimer, c'est votre devoir.

## DONS À DES ŒUVRES CARITATIVES

Les dons à des œuvres caritatives au nom de l'entreprise doivent faire l'objet d'un examen et être approuvés par les services Affaires communautaires et Éthique et conformité. Veuillez consulter la [Politique relative à la conformité en matière de lutte contre la corruption](#) pour obtenir des conseils.

Les dons à des œuvres caritatives, que ce soit sous forme d'un don en espèces, d'un parrainage d'entreprise ou de tout autre avantage en nature, ne doivent jamais être faits à une quelconque organisation politique, à un politicien(ne) ou à une organisation affiliée ou liée à un politicien(ne) sans l'accord explicite écrit du service Éthique et conformité, afin d'éviter le risque ou l'apparence de corruption. Par ailleurs, LS&Co. ne fera aucun don à une quelconque organisation qui discrimine sur la base d'une catégorie protégée.

## ACTIVITÉS POLITIQUES

Nous encourageons tous les employés à être des citoyens actifs sur le plan politique et social. La décision de consacrer de votre temps libre, de donner votre argent ou d'autres ressources personnelles à des activités politiques vous appartient entièrement. Toutefois, vous devez garder à l'esprit que, bien que nous encourageons votre engagement, vous ne pouvez pas utiliser votre position chez LS&Co. pour faire pression sur les membres de l'équipe afin qu'ils fassent des contributions à des partis politiques, participent à des événements ou soutiennent des candidats spécifiques ou fassent opposition à ces derniers. Par ailleurs, votre soutien personnel à des activités politiques doit se faire sur votre temps libre et avec vos ressources personnelles, et non pendant les heures de travail ou en utilisant les ressources ou les actifs de l'entreprise. De même, il est interdit aux employés d'afficher ou de distribuer des supports à caractère politique dans les locaux de LS&Co. Lorsque vous vous engagez dans un processus politique, vous devez vous conformer aux lois et règlements qui régissent les activités et les contributions politiques. Vous ne pouvez pas non plus utiliser le nom de LS&Co. en laissant croire que l'entreprise sponsorise ou approuve vos activités politiques personnelles.

**Q :** Mon manager reçoit un organisme de collecte de fonds pour un candidat local et a invité notre équipe à participer à l'événement. Est-ce autorisé ?

**R :** Non. On pourrait objecter que votre manager utilise sa position pour influencer la participation de votre équipe. Par ailleurs, elle utilise son e-mail personnel pour solliciter un employé pour une activité qui n'est pas une activité de LS&Co. Votre manager doit continuer à travailler avec passion mais en conformité avec la politique de LS&Co.



SHIRT SHOP

# RÉPONDRE AUX ATTENTES

Les valeurs, les attentes et les conseils pratiques énoncés dans le présent Code constituent les fondements du comportement attendu des employés de LS&Co. Toutefois, il appartient à chacun d'entre vous de concrétiser le Code.

Parallèlement au Code, il existe de nombreuses autres ressources pratiques sur l'appli Threads, notamment des politiques et procédures supplémentaires que vous devez lire, comprendre et respecter. Nous sommes conscients qu'il n'est pas toujours facile de savoir ce qu'il faut faire dans chaque situation que vous rencontrez. Notre équipe Éthique et conformité est prête à vous aider si vous avez des questions. Vous devez également vous

sentir à l'aise pour obtenir de l'aide et demander conseil aux membres de votre équipe locale des Ressources humaines et du service Juridique. Enfin, vous pouvez toujours poser des questions ou signaler des violations présumées du Code au moyen du site Reportline LS&Co.

Le succès de LS&Co. repose sur la conduite éthique de ses employés, le fait de poser des questions dans les situations peu claires et le fait de s'exprimer lorsque les situations se dégradent. Ensemble, nous pouvons préserver un environnement de travail qui célèbre tout ce qui fait la particularité de LS&Co. et de ses employés.

## ANNEXE

### Modifications du Code de conduite mondial destiné aux employés

Des modifications du Code de conduite mondial destiné aux employés peuvent être apportées à tout moment, pour quelque motif que ce soit.

### Pôle ressources pour les politiques internes

Veillez noter qu'il existe un [Pôle ressources pour les politiques internes](#) sur l'appli Threads. Vous pouvez vous y rendre pour plus d'informations. Les employés des commerces de détail doivent également consulter la page du tableau de bord des applis sur Yoobic pour connaître les politiques supplémentaires relatives aux commerces de détail. Si vous avez une question ou une préoccupation, veuillez contacter le responsable du domaine concerné pour obtenir d'autres informations.





**LEVI STRAUSS & CO.**