



GLOBALER VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER

LEVI STRAUSS & CO.

BEI LEVI STRAUSS & CO. SIND WIR STOLZ DARAUFG, DAS RICHTIGE ZU TUN.

DEN KODEX LEBEN

Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das sich der Vielfalt, der Gleichberechtigung, der Inklusion, dem Respekt, der Verantwortlichkeit und dem richtigen Handeln verpflichtet fühlt. Alles, was wir tun, um das Wachstum voranzutreiben, muss nach den höchsten Standards von Ethik, Ehrlichkeit und Integrität erfolgen.

Jede Handlung, die wir im Rahmen unserer weltweiten Geschäftstätigkeit vornehmen, muss diesen hohen Standards entsprechen und mit diesem Verhaltenskodex („Kodex“), den Richtlinien und Verfahren von LS&Co. sowie allen geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen. Alle Mitarbeiter von LS&Co. (einschließlich leitender Angestellter), Direktoren, Dienstleister, Zeitarbeiter und Auftragnehmer auf der ganzen Welt sind dafür verantwortlich, diesen Kodex sowie die Richtlinien und Verfahren von LS&Co. zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.

Zusätzlich zu dieser Verantwortung sind die Manager und Vorgesetzten von LS&Co. auch für Folgendes verantwortlich:

- Sie müssen ein Vorbild sein und ein Umfeld schaffen, in dem sich Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Fragen stellen und Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.
- Durchführung von regelmäßiger Schulung der Teammitglieder zum Kodex und zu den geltenden Richtlinien von LS&Co.
- Zugänglich für die Mitarbeiter zu sein und sie zu beraten.
- Rechtzeitige Meldung von Problemen oder Bedenken, die von einem Mitarbeiter geäußert werden, an die Abteilung für Ethik und Compliance, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung.

Die in diesem Kodex enthaltenen Anforderungen gelten weltweit, unabhängig davon, ob Sie aus der Ferne oder im Büro arbeiten, an einer Geschäftsbesprechung oder Kundenveranstaltung teilnehmen oder eine andere Tätigkeit im Namen von LS&Co. ausüben. Wenn es einen Unterschied zwischen diesem Kodex, den Richtlinien von LS&Co. und den lokalen Gesetzen und Vorschriften gibt, müssen Sie die Regel anwenden, die den höheren Standard für ethisches Verhalten setzt und die strengere gesetzliche Anforderung darstellt.



INHALT

4

VERWENDUNG DES CODES UND SUCHE NACH RAT

- 4 MUTIG SEIN UND ETWAS SAGEN
 - 4 Wie melde ich meine Bedenken?
 - 4 Schutz vor Vergeltung
 - 5 Verstöße und Untersuchungen
 - 5 Disziplinarmaßnahmen

6

GESCHÄFTE MIT EXTERNEN AUF LEGALE UND ETHISCHE WEISE TÄTIGEN

- 8 GESETZE ZUR BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION
 - 8 Was ist Bestechung?
 - 8 Umgang mit Regierungsvertretern
 - 8 Mahlzeiten, Unterhaltung und Geschenke
- 10 HANDELSKONTROLLEN UND SANKTIONEN
- 11 GELDWÄSCHE UND ÄHNLICHE AKTIVITÄTEN
- 11 MONETÄRE ZUWENDUNGEN AN ODER VON EXTERNEN PARTEIEN
- 11 WETTBEWERBSGESETZE UND UMGANG MIT WETTBEWERBERN
- 11 INTERESSENSKONFLIKT
- 13 VORSTANDSARBEIT
- 13 KOMMUNIKATION

14

RECHTLICH UND ETHISCH KORREKTES HANDELN AM ARBEITSPLATZ

- 15 DISKRIMINIERUNG
- 15 BELÄSTIGUNG
- 17 BEVORZUGUNG
- 17 VIELFALT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION
- 17 SICHERHEIT
- 17 GEWALT AM ARBEITSPLATZ
- 17 ILLEGALE DROGEN, MARIHUANA UND ALKOHOL

18

SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND EIGENTUM

- 19 REISEN, MAHLZEITEN, UNTERHALTUNG UND SPESEN
- 20 MITARBEITERRABATT
- 20 PRODUKTMUSTER
- 20 GEISTIGES EIGENTUM
- 21 KORREKTE AUFZEICHNUNGEN
- 21 AUFBEWAHRUNG VON AUFZEICHNUNGEN

22

SCHUTZ VERTRAULICHER UND PERSONENBEZOGENER DATEN

- 23 VERTRAULICHE UND PERSONENBEZOGENE DATEN
- 23 SOZIALE NETZWERKE
- 24 INSIDERHANDEL
 - 24 Wesentliche nicht-öffentliche Informationen
 - 24 Handelsfenster
- 25 SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN
- 25 ANGEMESSENE NUTZUNG VON INFORMATIONSSYSTEMEN

26

GEWINNREALISIERUNG DURCH PRINZIPIEN

- 27 UMWELT UND NACHHALTIGKEIT
- 27 MENSCHENRECHTE UND FAIRE ARBEIT
- 27 WOHLTÄTIGE SPENDEN
- 27 POLITISCHE AKTIVITÄTEN

28

ERWARTUNGEN ERFÜLLEN

29

ANHANG

- 29 ÄNDERUNGEN DES GLOBALEN VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITER
- 29 RICHTLINIEN-HUB



VERWENDUNG DES CODES UND SUCHE NACH RAT

Wenn Sie sich fragen, ob Ihre Handlungen oder die Handlungen anderer mit dem Kodex übereinstimmen, sollten Sie sich Folgendes überlegen:

- Würden Sie sich wohlfühlen, wenn Ihre Handlungen an die Öffentlichkeit gelangen würden?
- Ist die Handlung legal?
- Ist sie durch unseren Kodex oder unsere Richtlinien ausdrücklich erlaubt?
- Macht es Sinn? Überlegen Sie sich Folgendes:
 - Steht sie im Einklang mit den Strategien und Zielen des Unternehmens?
 - Steht sie im Einklang mit unseren Werten?
 - Fühlt es sich richtig an? Dies schließt jegliches Zögern ein, wenn ein Vorgesetzter oder ein anderer Kollege eine Bitte an Sie richtet.

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Nein“ beantworten oder sich bei der Antwort nicht sicher sind, wenden Sie sich an Ihren Manager, die Abteilung für Ethik und Compliance, die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung, um Hilfe bei Ihren Fragen oder Bedenken zu erhalten.

MUTIG SEIN UND ETWAS SAGEN

Wir alle sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Geschäfte mit Ehrlichkeit, Integrität und in vollem Umfang in Übereinstimmung mit diesem Kodex, den Richtlinien von LS&Co. und den geltenden Gesetzen und Vorschriften geführt werden. Wenn Sie von einem mutmaßlichen Verstoß oder einer Anschuldigung von Fehlverhalten erfahren, müssen Sie Ihre Bedenken umgehend melden.

Wie melde ich meine Bedenken?

Sie haben mehrere Möglichkeiten:



Sprechen Sie direkt mit Ihrem Manager oder wenden Sie sich an die Abteilung für Ethik und Compliance (ethicscomplianceteam@levi.com), die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung.



Melden Sie das Problem über unsere [Website](#).



Rufen Sie die Hotline unter +1 800 405-8953 an. (Wenn Sie von außerhalb der USA oder Kanada anrufen, beachten Sie die gebührenfreien Ländervorwahlen auf [Threads](#).)

Anmerkung: Die Hotline ermöglicht anonyme Meldungen, wenn dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist.

Schutz vor Vergeltung

Etwas ansprechen braucht Mut. LS&Co. verbietet strikt Vergeltungsmaßnahmen gegen jede Person, die in gutem Glauben Bedenken äußert oder mögliches Fehlverhalten meldet. Vergeltungsmaßnahmen können auf vielerlei Weise erfolgen, z. B. durch ungünstige oder reduzierte Aufgaben, negative Leistungsbewertungen, Belästigung, Degradierung, Kündigung und mehr.

Wenn Sie glauben, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art ausgesetzt waren, sollten Sie dies unverzüglich der Abteilung für Ethik und Compliance, der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung melden.

Verstöße und Untersuchungen

LS&Co. nimmt alle Meldungen über mögliche Verstöße ernst und verpflichtet sich, alle glaubwürdigen Anschuldigungen zu prüfen und zu untersuchen. Bei einer internen Untersuchung müssen Sie auf Verlangen vollständig und wahrheitsgemäß kooperieren. Außerdem soll nichts in diesem Kodex oder in einer unserer Richtlinien oder Vereinbarungen Sie daran hindern oder einschränken, Verstöße an eine zuständige Regierungs- oder Aufsichtsbehörde zu melden oder mit einer solchen Behörde zusammenzuarbeiten oder ihr Informationen im Zusammenhang mit einem Rechtsverstoß, einer Untersuchung, einer behördlichen Untersuchung oder einer Anfrage zu liefern.

F: Muss ich meine Identität angeben, wenn ich einen Verdacht, Bedenken oder ein Fehlverhalten melden möchte?

A: Nein, Sie können jedes Anliegen anonym über die Berichtslinie für Ethik melden. Die Berichtslinie wird von einem unabhängigen Dritten betrieben und ermöglicht es jedem, Bedenken zu melden, ohne sich selbst zu identifizieren.

F: Ein Kollege erzählte mir, dass sein Vorgesetzter ihn gebeten hatte, eine Spesenabrechnung mit unzulässigen Ausgaben einzureichen. Ich selbst war nicht beteiligt und habe keine Beweise dafür gesehen. Bin ich verpflichtet, dieses Problem zu melden?

A: Ja. Es liegt in Ihrer Verantwortung, jeden Vorfall zu melden, der einen Verstoß gegen den Kodex darstellen könnte – auch wenn Sie nicht Zeuge waren oder sich der Details nicht sicher sind. Wenn Sie ein Problem melden, können wir es ordnungsgemäß untersuchen. Sie tragen Ihren Teil dazu bei, dass LS&Co. und unsere Mitarbeiter integer handeln.

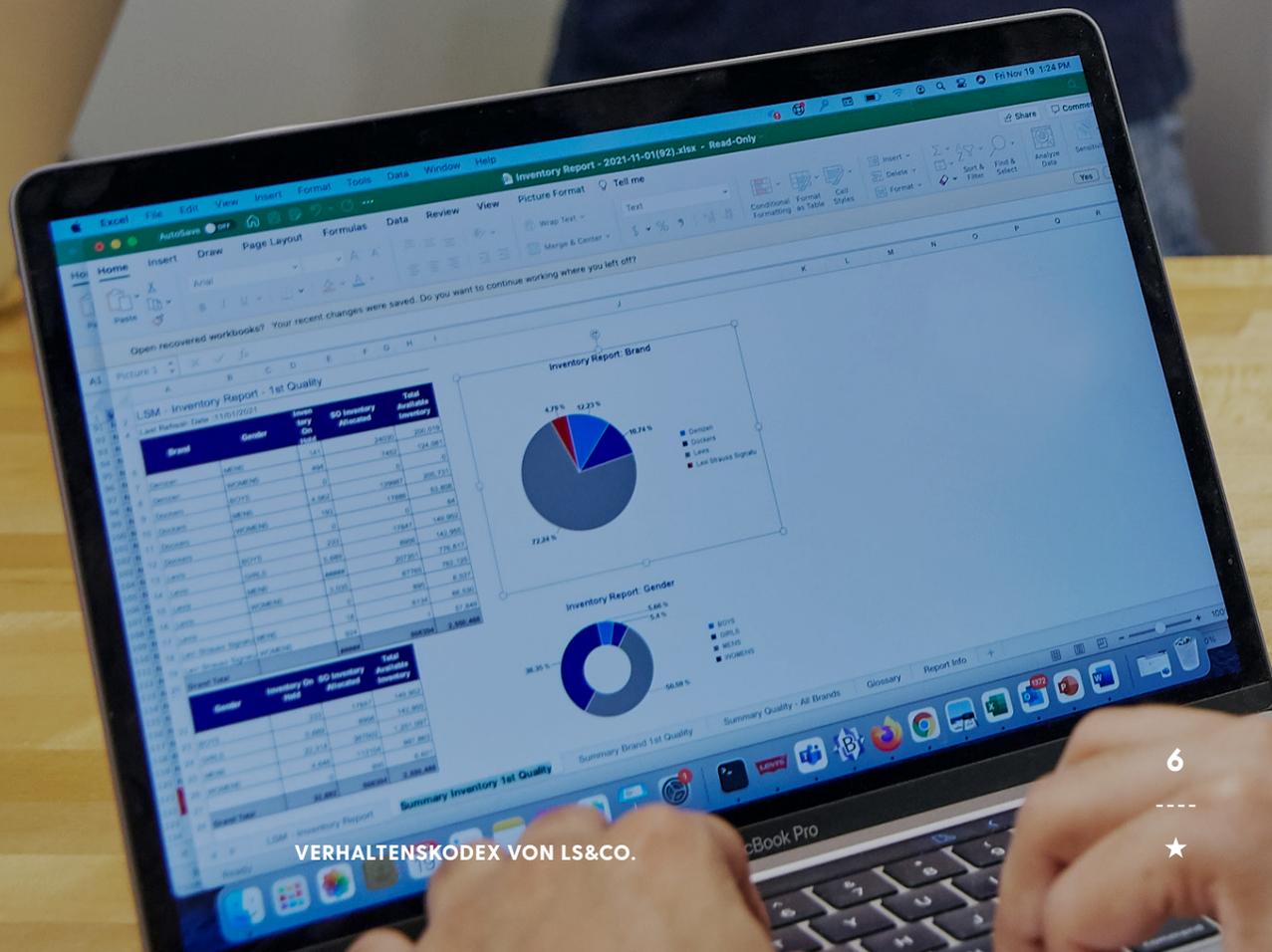
Disziplinarmaßnahmen

Verstöße gegen diesen Kodex, die Richtlinien von LS&Co. und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften – sowie der Versuch, Verstöße zu vertuschen – können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses führen. Unter bestimmten Umständen können Ihre Handlungen auch dazu führen, dass die Justizbehörden Geldbußen oder strafrechtliche Sanktionen gegen Sie und/oder LS&Co. verhängen. Daher ist es wichtig, dass Sie die in diesem Kodex dargelegten Regeln und Einschränkungen jederzeit befolgen.

F: Ich habe schon einmal ein Problem mit meinem Manager angesprochen. Obwohl ich dies anonym getan habe, denke ich, dass sie wissen, dass ich es war und ich werde seither anders behandelt. Sie haben aufgehört, mich zu Mittagessen mit dem Team einzuladen und mich in strategische Projekte einzubeziehen. Dürfen sie das tun?

A: Nein, das dürfen sie nicht. Wenn Ihr Manager sich so verhält und Sie glauben, dass es daran liegt, dass Sie etwas gemeldet haben, könnte es sich um Vergeltung handeln. LS&Co. duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben etwas gemeldet haben. Sie sollten dieses Verhalten melden.

GESCHÄFTE MIT EXTERNEN AUF LEGALE UND ETHISCHE WEISE TÄTIGEN



Wir müssen die rechtlichen, finanziellen und rufschädigenden Folgen unserer Interaktionen mit Geschäftspartnern berücksichtigen. Im Zuge dieser Verpflichtung wird LS&Co. nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die in Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften handeln und die die gleichen ethischen Grundsätze wie LS&Co. vertreten. Diese Grundsätze sind in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) dargelegt. Wenn Sie mit unseren Geschäftspartnern arbeiten, müssen Sie:

- Alle illegalen, unfairen oder betrügerischen Praktiken vermeiden.
- Alle Geschäftspartner ehrlich, fair und objektiv behandeln.
- Ehrlich und aufrichtig in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen sein.

- Ordnungsgemäße Beschaffung und Auftragsvergabe befolgen. Geschäftspartner auf der Grundlage ihrer Verdienste auswählen und niemals aufgrund eines Interessenkonflikts.

Zusätzlich zu den oben genannten Punkten müssen Sie sicherstellen, dass unsere Geschäftspartner angemessenen Hintergrundprüfungen unterzogen werden, um LS&Co. vor Korruption und anderen Risiken zu schützen, die sich aus der Zusammenarbeit mit unseriösen Geschäftspartnern ergeben. Weitere Informationen finden Sie im Anhang der [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#), in dem der Due-Diligence-Prozess für Drittparteien beschrieben ist.

F: Mein Team arbeitet seit 10 Jahren mit demselben Vertriebsunternehmen zusammen. Wir sind gerade dabei, den Vertriebsvertrag zu erneuern. Ist eine Freigabe durch die Due-Diligence-Prüfung durch Dritte immer noch erforderlich?

A: Ja, die Due-Diligence-Prüfung von Drittparteien ist für alle neuen Drittparteien und alle bestehenden Drittparteien erforderlich, die einen neuen Vertragsprozess durchlaufen, um ihre Verträge zu erneuern oder zu verlängern, unabhängig davon, ob sie zuvor von der Abteilung für Ethik und Compliance geprüft wurden.

F: Wenn ich die Genehmigung von der Abteilung für Ethik und Compliance für eine neue Drittpartei erhalte, bedeutet das, dass ich diese Drittpartei ohne weitere Maßnahmen engagieren kann?

A: Nein. Sie müssen zuerst überprüfen, ob es irgendwelche Maßnahmen gibt, die die Abteilung für Ethik und Compliance von Ihnen verlangt hat, um die Situation zu verbessern. Sie sollten sich auch vergewissern, dass Sie andere Prozesse vor der Einschaltung dieser Drittpartei eingehalten haben, die für diese Art von Drittpartei erforderlich sein können (z. B. rechtliche Vertragsprüfung/Genehmigung, [Datenschutzfolgenabschätzung](#), [Sicherheitsbewertung des Anbieters](#) usw.).

F: Wir suchen einen neuen Anbieter, der einige kleinere Arbeiten für uns ausführt, und der Gesamtwert des Auftrags liegt unter 50.000 USD. Muss dieser Lieferant noch von der Abteilung für Ethik und Compliance überprüft werden?

A: Ja. Alle Drittparteien, unabhängig vom Geldwert des Vertrags, müssen von der Abteilung für Ethik und Compliance überprüft werden. Die Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Sanktionen legen keine Mindestschwellen für die Wesentlichkeit fest.

GESETZE ZUR BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

LS&Co. verbietet alle Formen von Bestechung und Korruption. Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und den UK Bribery Act, gelten im Allgemeinen für alle Mitarbeiter und Operatoren von LS&Co. rund um den Globus. Obwohl die Gesetze zur Bestechung und Korruption in jedem Land unterschiedlich sind, sind die Regeln bei LS&Co. einfach:

- Sie dürfen niemals Bestechungsgelder oder Zahlungen an irgendjemanden, auch nicht an einen Regierungsbeamten oder einen Geschäftspartner, zahlen, genehmigen, anbieten oder versprechen, diese zu zahlen oder zu ermöglichen.
- Sie dürfen niemals eine Bestechung verlangen oder annehmen.
- Sie dürfen niemals eine Drittpartei oder einen Beauftragten in Ihrem Namen oder im Namen von LS&Co. einsetzen, um eine Bestechung zu zahlen oder zu erhalten.

Wenn Sie glauben, dass ein Kollege oder eine Drittpartei unzulässige Einflussnahme, Bestechung oder korruptes Verhalten betreibt, oder wenn Ihnen etwas nicht richtig vorkommt, wenden Sie sich sofort an die Abteilung für Ethik und Compliance oder die Rechtsabteilung.

Was ist Bestechung?

Bestechung kann viele Formen annehmen und kann das Geben oder Annehmen von Geld, Schmiergeldern, Spenden, Geschäfts- oder Beschäftigungsmöglichkeiten, Geschenken, Mahlzeiten, Unterhaltung, Reisen, besonderen Gefälligkeiten, Vorteilen oder anderen Dingen von Wert für folgende unlautere Zwecke beinhalten:

- Beeinflussung einer Entscheidung.
- Erhalten oder Behalten von Geschäften.
- Erlangung einer Geschäftserlaubnis oder einer anderen Lizenz.
- Einflussnahme auf das Ergebnis einer staatlichen Prüfung, Inspektion oder Entscheidung.

LS&Co. verbietet auch Beschleunigungszahlungen, bei denen es sich in der Regel um Bargeldzahlungen an Regierungsbeamte handelt, um Routinehandlungen der Regierung zu beschleunigen, wie z. B. die Beschleunigung einer Einfuhr durch den Zoll.

Umgang mit Regierungsvertretern

Als globales Unternehmen müssen wir oft mit

Regierungsvertretern in den Ländern, in denen wir tätig sind, zusammenarbeiten. Dabei müssen wir besonders vorsichtig sein, denn selbst Mitarbeiter mit den besten Absichten können gegen die Anti-Korruptionsgesetze verstoßen, wenn Regierungsvertreter beteiligt sind.

Im Folgenden finden Sie Beispiele für Personen, die als Regierungsbeamte betrachtet werden können:

- Jeder Beamte oder Angestellte einer ausländischen Regierung, unabhängig von seinem Rang.
- Angestellte von staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen, wie z. B. einem Krankenhaus oder einer Universität.
- Ausländische Politiker, politische Parteien oder Kandidaten für ein Amt.
- Ein Familienmitglied oder ein Vertreter der oben genannten Personen.

Wenn Sie davon ausgehen, dass Sie mit Personen zu tun haben, auf die eines der oben genannten Kriterien zutrifft, müssen Sie sich an die oben genannten Verbote halten und sich mit unserer [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) vertraut machen.

Mahlzeiten, Unterhaltung und Geschenke

Wir bei LS&Co. legen Wert auf erfolgreiche Arbeitsbeziehungen und das Wohlbefinden unserer Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartner, da sie für unseren Erfolg entscheidend sind. Wir sind uns bewusst, dass Geschäftsessen und/oder Unterhaltung eine wichtige Rolle bei der Stärkung dieser Beziehungen spielen können. Auch wenn wir diese Praktiken respektieren, dürfen wir nicht zulassen, dass sie unsere Verpflichtung zur Einhaltung des Gesetzes und unserer Richtlinien außer Kraft setzen.

Mahlzeiten, Bewirtung und/oder andere Einladungen dürfen niemals mit der Absicht gegeben oder angenommen werden, Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, oder um eine Entscheidung zu beeinflussen. Wir sollten auch Umstände vermeiden, die auch nur den Anschein einer unlauteren Absicht erwecken würden.

Im Allgemeinen sind Geschenke nicht erlaubt. Bitte konsultieren Sie die [Globale Richtlinie für Reisen, Mahlzeiten, Unterhaltung und Geschenke](#) für eventuelle Ausnahmen. Alle Anfragen, die von dieser Richtlinie abweichen, müssen von der Abteilung für Ethik und Compliance genehmigt werden.

Mahlzeiten und Bewirtungen mit Regierungsvertretern sind gemäß der [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) nicht erlaubt. Alle Anträge auf Ausnahmen müssen von der Abteilung für Ethik und Compliance genehmigt werden.

F: Einer unserer Lieferanten hat mein Team zu einer Veranstaltung eingeladen, die ein Abendessen, Getränke und ein Sportereignis umfasst. Könnte dies als Bestechung angesehen werden?

A: Ja, das ist möglich, aber wir müssen andere Faktoren berücksichtigen. Befindet sich der Anbieter zum Beispiel im Ausschreibungsverfahren mit LS&Co.? Werden auf der Veranstaltung auch geschäftliche Themen besprochen? Wie hoch ist der Wert der Veranstaltung pro Gast? Bitte wenden Sie sich an die Abteilung für Ethik und Compliance, um die Angelegenheit näher zu besprechen.

F: Ich habe ein geschäftskritisches Treffen im Ausland und benötige ein Visum für die Reise. Ich habe nicht genug Zeit, um das normale Visumverfahren zu durchlaufen. Das Reisebüro erwähnt die Zahlung einer separaten Gebühr für ein beschleunigtes Verfahren. Kann ich angesichts des Zeitdrucks fortfahren?

F: Ein Berater, der sich um die Genehmigungen für ein neues Geschäft außerhalb der USA kümmerte, verlangte einen Vorschuss in Höhe von 40.000 USD. Er sagt, dass das Geld benötigt wird, um „sicherzustellen, dass der Genehmigungsprozess reibungslos verläuft“. Sollte ich mir Sorgen machen?

A: Ja. Sie müssen mehr darüber erfahren. Wofür werden die 40.000 USD konkret verwendet? Ist das Geschäft vernünftig und legal? An wen wird das Geld überwiesen? LS&Co. muss sicher sein, dass das Geld nicht als Bestechung verwendet wird. Wenden Sie sich an das Team für Ethik und Compliance oder die Rechtsabteilung.

A: Nein. Wenn es sich bei der Gebühr nicht um eine offizielle Konsulargebühr handelt, handelt es sich höchstwahrscheinlich um eine Schmiergeldzahlung und wird als Bestechung betrachtet. Sie kann unter keinen Umständen gezahlt werden, selbst wenn Sie riskieren, eine Geschäftsreise zu verpassen.

HANDELSKONTROLLEN UND SANKTIONEN

Als globales Unternehmen liefert LS&Co. seine Produkte in die ganze Welt und über viele Grenzen hinweg. Global zu operieren bedeutet, dass wir den Handelskontrollgesetzen der Länder unterliegen, in denen wir tätig sind. LS&Co. verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung dieser Gesetze, wozu auch Folgendes gehört:

- Exportkontrollen, Handelsbeschränkungen, Handelsembargos und Wirtschaftssanktionen (unter anderem Sanktionen des Office of Foreign Assets Control, der Europäischen Union und der Vereinten Nationen), die die Geschäftstätigkeit von LS&Co. mit bestimmten Ländern, Personen oder Organisationen einschränken oder untersagen.
- Anti-Boycott-Gesetze, die es Unternehmen verbieten, sich an einem internationalen Boykott zu beteiligen oder mit ihm zusammenzuarbeiten, der nicht von der US-Regierung genehmigt oder sanktioniert wurde.

- Andere Import- oder Exportgesetze, die LS&Co. und seine Geschäftspartner dazu verpflichten, Zölle zu zahlen und/oder bestimmte Lizenzen, Genehmigungen oder andere Dokumente einzuholen, bevor sie Produkte und technische Daten über die Grenzen hinweg transferieren.

Wenn Sie dafür verantwortlich sind, Entscheidungen darüber zu treffen, wo wir Produkte kaufen oder verkaufen und/oder mit wem wir zusammenarbeiten, oder wenn Sie anderweitig an grenzüberschreitenden Geschäftstransaktionen beteiligt sind, müssen Sie sich mit unserer Richtlinie zur Einhaltung von Wirtschafts- und Handelssanktionen vertraut machen. Beachten Sie außerdem, dass alle Drittparteien einer ständigen Überprüfung unterzogen werden müssen und dass es Beschränkungen oder Einschränkungen in Bezug auf Geschäfte mit bestimmten Ländern, Unternehmen oder Personen geben kann. Handelskontrollgesetze und Anti-Boycott-Gesetze sind äußerst kompliziert. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, dass Sie möglicherweise an verbotenen Geschäften beteiligt sind, oder wenn Sie eine Boykottaufforderung erhalten, sollten Sie sich an das Team für Ethik und Compliance oder die Rechtsabteilung wenden.

F: Wir möchten einen Händler in den USA beauftragen, der nur Dienstleistungen in den USA erbringt. Gibt es Bedenken hinsichtlich Sanktionen?

A: Ja, das kann sein. Sanktionen können auf jedes Unternehmen überall auf der Welt Anwendung finden, wenn es sich mehrheitlich (direkt oder indirekt) im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen befindet, die Beschränkungen unterliegen; dazu können auch US-Unternehmen gehören, die überwiegend oder ausschließlich in den USA tätig sind. Wenn der Verkäufer mit sanktionierten Unternehmen Geschäfte tätigt, kann dies auch zu Verstößen führen.

F: Ich bin in einem Land ansässig, in dem nicht die gleichen Sanktionen gelten wie in den USA (z. B. verbietet mein Land keine Geschäfte mit Ländern wie Russland und dem Iran). Bedeutet das, dass wir die US-Sanktionen nicht einhalten müssen?

A: Nein, als Unternehmen mit Hauptsitz in den USA müssen wir überall, wo wir Geschäfte machen, die US-Sanktionen einhalten. Alle unsere Niederlassungen, Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen müssen diese Anforderungen erfüllen.

GELDWÄSCHE UND ÄHNLICHE AKTIVITÄTEN

LS&Co. verbietet jede Form der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung oder jeder anderen Finanzierung für illegale oder illegitime Zwecke.

„Geldwäsche“ liegt vor, wenn eine Person oder Organisation versucht, die Erträge aus Straftaten zu verschleiern, indem sie diese Erträge legitim erscheinen lässt. In der Regel werden diese Gelder durch eine oder mehrere Briefkastenfirmen und Offshore-Bankkonten geschleust, um die wahre Herkunft und den Bestimmungsort der Gelder zu verbergen. Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Geschäftspartner in illegale oder verdächtige Aktivitäten verwickelt ist, wenden Sie sich an das Team für Ethik und Compliance oder die Rechtsabteilung.

MONETÄRE ZUWENDUNGEN AN ODER VON EXTERNEN PARTEIEN

Preise, Rabatte, Provisionen, Gebühren oder sonstigen finanziellen Zugeständnisse sollten marktgerecht sein, auf Geschäften zu marktüblichen Bedingungen beruhen, über eine entsprechende Genehmigung verfügen, als Teil einer schriftlichen Vereinbarung transparent sein und dürfen keiner Partei einen unangemessenen persönlichen Vorteil verschaffen.

WETTBEWERBSGESETZE UND UMGANG MIT WETTBEWERBERN

Die meisten Länder, in denen LS&Co. tätig ist, haben Gesetze, die den freien und fairen Wettbewerb fördern und schützen. Sie werden oft als Kartell-, Wettbewerbs- oder Verbraucherschutzgesetze bezeichnet. Sie regeln unsere Beziehungen zu den Handelsunternehmen, darunter:

- Praktiken zur Preisgestaltung
- Rabattierung
- Kreditbedingungen
- Werbekostenzuschüsse
- Exklusive Vertriebspartnerschaften
- Franchisenehmer-Beziehungen
- Beziehungen zu Lizenznehmern
- Beschränkungen für das Führen konkurrierender Produkte
- Beendigung von Beziehungen
- Zuteilung von Gebieten oder Verträgen

- Monopole oder versuchte Monopole durch wettbewerbswidriges Verhalten

Sie regeln auch, meist recht streng, die Beziehungen zwischen LS&Co. und unseren Wettbewerbern. Begrenzen Sie den Kontakt zu Wettbewerbern. Wenn Sie sich mit einem Wettbewerber treffen, sollten Sie es vermeiden, über Preise, allgemeine Geschäftsbedingungen, Kunden oder Lieferanten zu sprechen.

LS&Co. verpflichtet sich, die besten Interessen unserer Verbraucher und unseres Unternehmens zu schützen, indem wir diese Gesetze befolgen. Die Folgen eines Verstoßes gegen das Kartellrecht sind schwerwiegend, insbesondere in Bezug auf unsere Reputation als Unternehmen. Bitte beachten Sie, dass bestimmte Arten von Verstößen strafrechtliche Konsequenzen, mögliche Geldstrafen und Schadensersatz (der unter bestimmten Umständen verdreifacht werden kann) nach sich ziehen können. Da diese Gesetze recht komplex sein können, sollten Sie bei auftretenden Fragen sofort die Rechtsabteilung hinzuziehen.

Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Ihre Beteiligung an einer bestimmten Handelsorganisation zulässig ist, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

INTERESSENSKONFLIKT

Die Verhinderung von Interessenkonflikten ist für ein ethisches, ehrliches und transparentes Unternehmen unerlässlich. Während Ihrer Arbeit bei LS&Co. müssen Sie sicherstellen, dass Ihre persönlichen Interessen und Beziehungen nicht mit Ihren beruflichen Verpflichtungen gegenüber LS&Co. in Konflikt geraten oder auch nur den Anschein erwecken. Als Mitglied des Teams haben Sie die Pflicht, die legitimen Interessen des Unternehmens zu fördern, nicht Ihre eigenen.

Ein Interessenkonflikt kann viele Formen annehmen, aber er liegt vor, wenn Ihre persönlichen Aktivitäten und Beziehungen Ihre Fähigkeit beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen scheinen, im besten Interesse von LS&Co. zu handeln. Nachfolgend ein paar Beispiele:

- Ausübung einer Tätigkeit als Angestellter, leitender Angestellter oder Direktor eines anderen Unternehmens, während Sie bei LS&Co. angestellt sind (es sei denn, dies wurde von der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Ethik und Compliance genehmigt).
- Eine persönliche oder finanzielle Beziehung zu einem Wettbewerber, Lieferanten, Verkäufer oder Kunden haben. Wenn ein Mitarbeiter eine finanzielle Beteiligung an einer der oben genannten Parteien hält, muss diese Beteiligung geringfügig sein (nicht mehr als 5 %).

- Arbeit als Berater für einen Wettbewerber, Lieferanten, Verkäufer oder Kunden von LS&Co.
- Persönlicher Nutzen durch Angebote oder Informationen, von denen Sie aufgrund Ihrer Position bei LS&Co. Kenntnis erhalten.
- Zusammenarbeit oder Geschäfte mit einem Familienmitglied oder mit einem Unternehmen, an dem ein Familienmitglied ein persönliches finanzielles Interesse hat.
- Verrichtung von Arbeiten, die nicht zu LS&Co. gehören, während der Arbeitszeit oder mit Ressourcen von LS&Co.
- Eine romantische Beziehung mit einem Vorgesetzten oder Untergebenen haben.

Bitte beachten Sie, dass Mitarbeiter des Unternehmens nicht für einen Lieferanten, Kunden, Dienstleister, Verkäufer, Händler, Wettbewerber oder Kreditgeber von LS&Co. arbeiten oder eine Vergütung von diesem erhalten dürfen. Allerdings können Angestellte im Handel oder in Vertriebszentren einen gewissen Spielraum bei der

Ausübung einer Nebentätigkeit erhalten, sofern kein Interessenkonflikt besteht. Angestellte im Handel oder in Vertriebszentren sollten sich mit der Personalabteilung in Verbindung setzen, bevor sie eine andere Nebentätigkeit annehmen.

Potenzielle Konflikte müssen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten und dem Team für Ethik und Compliance oder der Rechtsabteilung gemeldet werden, damit diese gelöst werden können. Die gute Nachricht ist, dass viele Konflikte sich einfach dadurch entschärfen lassen, dass Sie sie offenlegen.

Weitere Hinweise zu Interessenkonflikten und dem Offenlegungsprozess finden Sie auf unserer Seite [Interessenkonflikte](#) und dem [Conflict of Interest Disclosure Form \(Offenlegungsformular für Interessenkonflikte\)](#) auf Threads.

F: Mein Partner arbeitet in einem Unternehmen, das sich um einen großen Auftrag für LS&Co. bewirbt. Könnte dies ein Interessenkonflikt sein?

A: Kommt darauf an. Interessenkonflikte sollten auf der Grundlage verschiedener Faktoren bewertet werden, einschließlich der jeweiligen Rollen, die Sie und Ihr Partner innehaben. Im Zweifelsfall sollten Sie sich an die Abteilung für Ethik und Compliance wenden.

F: Mein Kollege möchte sein eigenes Online-Hutgeschäft eröffnen. Darf er das tun?

A: Jede Nebentätigkeit, einschließlich Ihres eigenen Unternehmens, bedarf der Genehmigung Ihres Managers und von der Personalabteilung, dem Team für Ethik und Compliance oder der Rechtsabteilung. Außerdem besteht ein weiterer Interessenkonflikt, wenn das vorgeschlagene Unternehmen als Wettbewerber betrachtet werden könnte. Ihr Kollege sollte sich beraten lassen, bevor er sein eigenes Unternehmen gründet.

VORSTANDSARBEIT

Gemeinnützige Einrichtungen: Wir empfehlen Ihnen, in Ihren Gemeinden Gutes zu tun. Die Mitarbeit in einer beratenden oder gemeinnützigen Einrichtung ist zulässig, sofern kein Interessenkonflikt besteht und sie nicht mit Ihren beruflichen Pflichten oder Ihrem Engagement für LS&Co. kollidiert. Als Mitglied einer gemeinnützigen Einrichtung dürfen Sie nicht im Namen von LS&Co. handeln oder den Anschein erwecken, LS&Co. zu vertreten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie im Vorstand einer gemeinnützigen Organisation mitarbeiten können, wenden Sie sich an die Abteilung für Ethik und Compliance.

Gewinnorientierte Einrichtungen: Mitglieder des Executive Leadership Teams (ELT) dürfen jeweils nur in einem Vorstand einer gewinnorientierten Einrichtung tätig sein und müssen vorab die Genehmigung des General Counsel und des Chief Executive Officer einholen, bevor sie sich bereit erklären, in einer gewinnorientierten Einrichtung tätig zu werden (mit oder ohne Vergütung). Kein Mitarbeiter von LS&Co. darf ohne vorherige Prüfung und Genehmigung durch den General Counsel oder den Chief Compliance Officer im Vorstand oder Beirat eines Wettbewerbers, Kunden, Lieferanten, Verkäufers, Händlers, Auftragnehmers, Lizenznehmers oder Vertreters von LS&Co. tätig sein. Der Chief Executive Officer muss im Voraus die Genehmigung des Vorstands von LS&Co. für die Mitarbeit in einer externen, gewinnorientierten Einrichtung einholen. Nicht-ELT-Mitarbeiter, die in einer gewinnorientierten Einrichtung mitarbeiten möchten, müssen sich von der Abteilung für Ethik und Compliance und ihrem Manager beraten lassen und deren Genehmigung einholen. Als Mitglied eines gewinnorientierten Gremiums dürfen Sie nicht im Namen von LS&Co. handeln oder den Anschein erwecken, LS&Co. zu vertreten.

Weitere Hinweise zur Vorstandsarbeit finden Sie in den [Richtlinien für Vorstandsmitglieder](#) auf der Seite [Interessenkonflikte](#) auf Threads, oder wenden Sie sich an das Team für Ethik und Compliance oder die Rechtsabteilung.

KOMMUNIKATION

Als börsennotiertes Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir mit einer Stimme sprechen, damit alle externen Botschaften wahrheitsgemäß, präzise und konsistent sind. Um dies zu gewährleisten, können nur bestimmte Sprecher im Namen von LS&Co. sprechen.

Ohne ausdrückliche Genehmigung dürfen Sie keine öffentlichen Erklärungen abgeben oder auf Anfragen zu LS&Co., unserem Unternehmen oder Betrieb oder zu einem Mitarbeiter von LS&Co. antworten. Diese Beschränkung gilt für:

- Traditionelle Medien über alle Kanäle.
- Auftritte als Redner.
- Persönliche und berufliche Konten in den sozialen Netzwerken.
- Bücher, Artikel oder andere veröffentlichte Informationen.
- Blogs und andere Online-Inhaltsplattformen.
- Alle „offiziellen“ oder „inoffiziellen“ Informationsanfragen, auch von Investoren und Analysten.

Wenn Sie um Informationen gebeten werden, leiten Sie die Anfrage an unsere Medien-Hotline (newsmediarequests@levi.com) weiter. Für weitere Informationen lesen Sie bitte unsere [Globale Richtlinie für Medien](#).



A woman with long brown hair is focused on her work in a garment factory. She is wearing a grey long-sleeved shirt and is working on a piece of blue and white plaid fabric. Her hands are visible, and she appears to be stitching or inspecting the fabric. In the background, there are racks of other garments, including a red and white plaid shirt. The lighting is warm and focused on the worker.

RECHTLICH UND ETHISCH KORREKTES HANDELN AM ARBEITSPLATZ

Wir bemühen uns, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der alle Menschen einbezieht, vielfältig ist und alle Menschen respektiert. Wir tolerieren keine Art von Diskriminierung, Belästigung, Vergeltung oder unfaires oder unsicheres Verhalten.

DISKRIMINIERUNG

Wir dulden keine Diskriminierung jeglicher Art durch einen Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf ein faires Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist, die sich auf Folgendes bezieht:

- Rasse, Hautfarbe, Glaube, Religion
- Nationale Herkunft, Staatsbürgerschaft
- Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität
- Familienstand
- Geistige oder körperliche Behinderung
- Andere individuelle Eigenschaften oder Status, die nach lokalem Recht geschützt sind

Sie sollten jeden Verdacht auf Diskriminierung sofort Ihrem Manager oder Ihrem Vertreter der Personalabteilung melden.

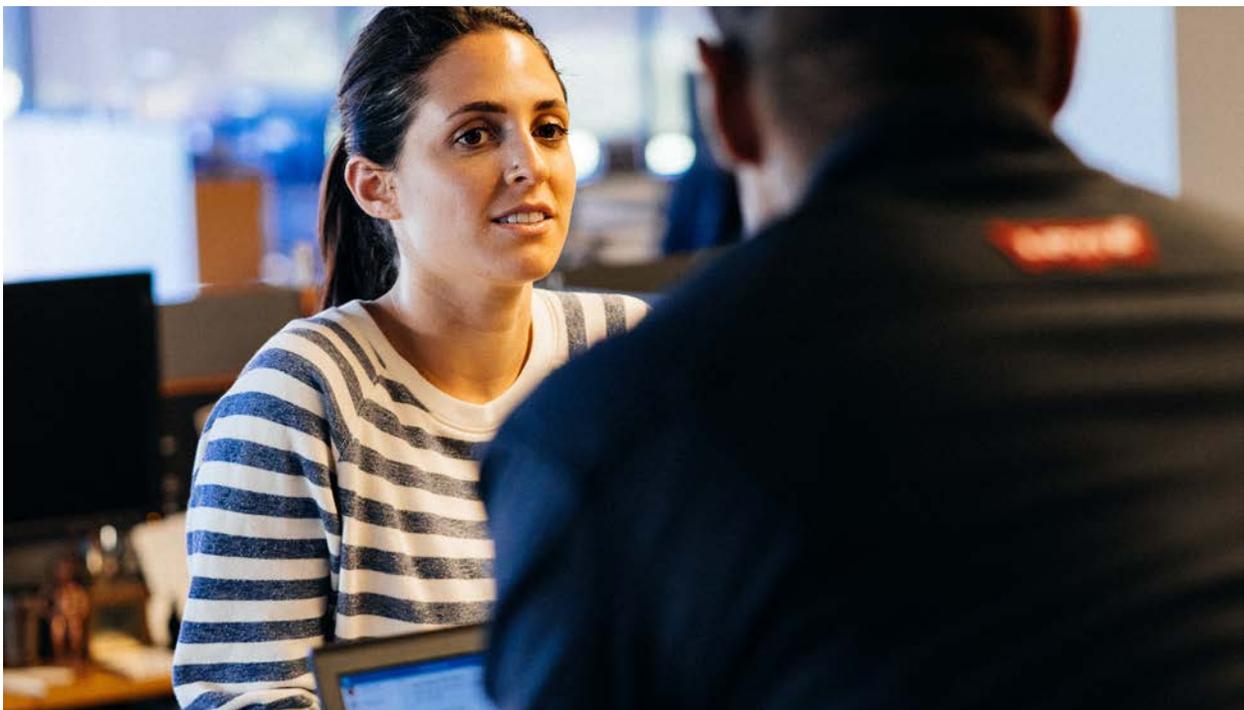
BELÄSTIGUNG

Wir tolerieren keine Belästigung jeglicher Art, einschließlich unerwünschter Kommentare, Verhaltensweisen, Handlungen oder Verhaltensweisen, die eine Person einschüchtern,

beleidigen oder Feindseligkeit aufgrund ihrer geschützten persönlichen Merkmale zeigen. Dazu gehört jegliches Verhalten, das mit der Ethnie, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft, der Abstammung, der Religion, dem Glauben, einer körperlichen oder geistigen Behinderung, dem Familienstand, dem Gesundheitszustand, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, dem Alter oder jeder anderen Grundlage zusammenhängt, die durch Bundes-, Landes- oder lokale Gesetze geschützt ist. Jede Art von Belästigung führt zu disziplinarischen Maßnahmen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Hier sind einige Beispiele dafür, wie Belästigung aussehen kann:

- Unerwünschte und unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche oder das Anbieten von Vorteilen am Arbeitsplatz im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten.
- Unerwünschtes visuelles Verhalten wie Angrinsen, Anstarren, sexuelle Gesten oder das Zeigen von sexuell anzüglichen Gegenständen oder Bildern.
- Unerwünschte mündliche oder schriftliche Kommentare wie Drohungen, Beleidigungen, Verunglimpfungen, Witze oder E-Mails.
- Unerwünschtes körperliches Verhalten wie Übergriffe, unerwünschte Berührungen oder das Blockieren normaler Bewegungen.
- Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung oder Androhung der Meldung von Belästigungen.



F: Meine Filialleiterin bezeichnet Menschen anderer Herkunft als „diese“ Menschen und behandelt sie anders als diejenigen, die sie als Menschen ihrer eigenen Herkunft wahrnimmt. Was soll ich tun?

A: LS&Co. duldet kein diskriminierendes Verhalten jeglicher Art. Dies verstößt eindeutig gegen unsere Werte und unseren Kodex. Wenden Sie sich an die Personalabteilung oder die Abteilung für Ethik und Compliance. Wir benötigen Ihre Hilfe als unsere Augen und Ohren. Wenn Sie Ihre Identität nicht preisgeben möchten, können Sie Probleme anonym über die Berichtslinie melden.

F: Ich verstehe, dass körperlicher Kontakt mit Kollegen als Belästigung angesehen werden kann. Wie kann man wissen, wo die Grenze zwischen akzeptablem und inakzeptablem Körperkontakt verläuft?

außerdem, dass das, was als akzeptabel gilt, von Person zu Person und von Kultur zu Kultur variieren kann. Berücksichtigen Sie den Kontext der Interaktion. Gehört körperlicher Kontakt zu den normalen täglichen Interaktionen in einem Geschäftsumfeld? Sollten Sie Opfer von unerwünschtem Körperkontakt werden und sich sicher sind, dass Sie den Kontakt als unangemessenes Verhalten empfinden, sprechen Sie es an und setzen Sie Grenzen. Wenn Sie sich nicht trauen, Ihre Meinung zu äußern, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung oder das Team für Ethik und Compliance, die/das Ihnen bei der Bewältigung der Situation behilflich sein kann.

F: Auf welche Weise kann ich sicherstellen, dass ich keine Kollegen mit unangemessener Sprache beleidige?

A: Was unangemessene Sprache ist und was nicht, wird von den Menschen je nach ihren persönlichen Erlebnissen, Kulturen und Hintergründen unterschiedlich interpretiert. Am besten ist es, eine neutrale Sprache zu verwenden, die die Menschen nicht in Kategorien einteilt. Achten Sie auf die Worte, die Sie verwenden, und darauf, wie sie auf andere wirken, und vermeiden Sie sexuelle Kommentare und Anspielungen sowie andere obszöne oder diskriminierende Ausdrücke.

A: Sie müssen sich bewusst sein, dass körperlicher Kontakt in einem geschäftlichen Umfeld als unangemessen empfunden werden kann. Wenn Sie den Eindruck haben, dass der von Ihnen initiierte oder ausgeübte körperliche Kontakt unerwünscht war, sollten Sie dieses Verhalten beenden und bei Bedarf Protokolle für diese Umgebung erstellen. Bitte beachten Sie

BEVORZUGUNG

Bevorzugung liegt vor, wenn ein Mitarbeiter aufgrund seiner persönlichen Beziehungen und nicht aufgrund seiner Arbeitsleistung bevorzugt behandelt wird. Bevorzugung am Arbeitsplatz ist nicht akzeptabel; alle Mitarbeiter müssen fair behandelt werden.

VIelfALT, GLEICHBERECHTIGUNG UND INKLUSION

Wir haben uns bei LS&Co. verpflichtet, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem Menschen aus allen Gesellschaftsschichten das Gefühl haben, dass ihre Stimme gehört wird und ihre Beiträge willkommen sind und gewürdigt werden. Unser Ziel ist es, eine Organisation aufzubauen, die die ganze Vielfalt unserer Kunden und der Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, widerspiegelt, denn wir wissen, dass ein vielfältigeres Unternehmen ein stärkeres Unternehmen ist.

Wir konzentrieren uns auf die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion; DE&I) durch sinnvolle Programme, starke Richtlinien und Leitprinzipien. Wir glauben, dass die Einbettung von DE&I in unsere Kultur und Prozesse ein Gefühl der Zugehörigkeit und einen echten Wettbewerbsvorteil für unser Unternehmen schafft. Wir sind bestrebt, eine Kultur zu fördern, in der ein tiefes Zugehörigkeitsgefühl herrscht, das über jede Rolle, jede Geschäftsfunktion, jede Sprache und jedes Land hinausgeht und das ein gemeinsames Engagement für Interessenvertretung, psychologische Sicherheit und soziale Verantwortung beinhaltet.

Unsere Bemühungen umfassen sowohl unsere Führungskräfte als auch unsere Mitarbeiter an der Front. Unsere Reise ist kontinuierlich und erfordert Strategie, Hartnäckigkeit und langfristiges Engagement. Geleitet von unseren Unternehmenswerten Originalität, Einfühlungsvermögen, Integrität, Mut und Leistung arbeiten wir kontinuierlich daran, LS&Co. zu einem bevorzugten Arbeitgeber zu machen und Menschen aus allen Gesellschaftsschichten eine umfassende und innovative Marke zu bieten.

SICHERHEIT

LS&Co. hat Regeln aufgestellt, um die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeiter zu schützen. Folgendes liegt in Ihrer Verantwortung:

- Befolgen Sie diese Gesundheits- und Sicherheitsregeln und -richtlinien;
- Melden Sie Unfälle, Verletzungen und unsichere Ausrüstung, Praktiken oder Bedingungen;
- Seien Sie bei all Ihren Arbeitstätigkeiten vorsichtig; und

- Melden Sie alle unsicheren Arbeitsbedingungen sofort Ihrem Vorgesetzten.

GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Ihre Sicherheit bei der Arbeit und auf Reisen im Auftrag des Unternehmens hat für LS&Co. immer höchste Priorität. Es wird alles unternommen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter und Auftragnehmer vor externen und internen Bedrohungen, einschließlich Gewalt am Arbeitsplatz, geschützt sind. Gewalt am Arbeitsplatz ist definiert als jede Handlung, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter oder Auftragnehmer bedroht oder Schäden am Eigentum von LS&Co. verursacht. Gewalt am Arbeitsplatz kann Folgendes beinhalten:

- Körperliche Gewalt
- Bedrohungen (sowohl direkt als auch indirekt)
- Belästigung
- Einschüchterung
- Mobbing
- Stalking
- Häusliche Gewalt, die auf den Arbeitsplatz übergreift

Sie sind die erste und beste Verteidigungslinie, wenn es darum geht, Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Frühzeitige Benachrichtigung ist unerlässlich. Wenn Sie Zeuge eines dieser Verhaltensweisen werden oder Kenntnis von möglichen Gewaltandrohungen am Arbeitsplatz erhalten, alarmieren Sie sofort Ihren Manager, die Personalabteilung oder die Abteilung für globale Sicherheit (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com). Wir tolerieren keine Gewalt am Arbeitsplatz oder bedrohliches Verhalten. Bei einem solchen Verhalten müssen Sie mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die bis zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses reichen können. Wenn Sie sich in den USA aufhalten, beachten Sie bitte auch unsere [Richtlinie zu Waffen am Arbeitsplatz](#).

ILLEGALE DROGEN, MARIHUANA UND ALKOHOL

Bei der Arbeit dürfen Sie keine verbotenen Substanzen gemäß der [Richtlinie](#) von LS&Co. besitzen, weitergeben, kaufen, verkaufen oder nutzen (solange es sich nicht um professionell verschriebene Medikamente handelt). Mitarbeiter sollten sich fit für die Arbeit melden und frei von jeglichen negativen Auswirkungen von illegalen Drogen, Marihuana oder Alkohol sein. Der unerlaubte Gebrauch oder übermäßige Konsum von Alkohol während der Arbeit oder bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen ist ebenfalls verboten.



SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN UND EIGENTUM

Wir alle sind für den Schutz der Vermögenswerte von LS&Co. verantwortlich, zu denen digitale, finanzielle und physische Vermögenswerte sowie geistiges und physisches Eigentum gehören. Vermögenswerte und Eigentum von LS&Co. sind dazu bestimmt, ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwendet zu werden. Die unzulässige Nutzung unserer Vermögenswerte und unseres Eigentums für unethische oder illegale Zwecke oder zur persönlichen Bereicherung ist strengstens untersagt.

Als Teil dieser Verantwortung müssen Sie sich vor Betrug, Missbrauch, Verschwendung und Diebstahl schützen:

- Betrug ist eine unrechtmäßige oder kriminelle Täuschung, die zu einem finanziellen oder persönlichen Vorteil führen soll. Lassen Sie sich nicht auf betrügerisches Verhalten ein und melden Sie jeden Verdacht auf betrügerisches Verhalten der Abteilung für Ethik und Compliance;
- Sie sollten den Missbrauch oder die Verschwendung von Firmengeldern vermeiden und die Firmenkreditkarten in Übereinstimmung mit den Firmenkartenrichtlinien von LS&Co. wie folgt verwenden: [Corporate Card Spesenerstattungsrichtlinie \(USA & Kanada\)](#), [Corporate Card Richtlinie \(LSA\)](#), [Corporate Card Richtlinie \(LSE\)](#);
- Stellen Sie sicher, dass alle Transaktionen ordnungsgemäß autorisiert sind und sich im Rahmen der in unserer [Unterschriftsautorisierungsrichtlinie](#) festgelegten Autorisierungsgrenzen bewegen;
- Verwenden Sie den Mitarbeiterrabatt für Ihr Land nicht missbräuchlich, wie unter [Mitarbeiterrabatt – USA & Kanada](#) oder [EU-Mitarbeiterrabatt](#) beschrieben. Bitte erkundigen Sie sich bei der Personalabteilung oder Ihrem Manager nach Ihrer lokalen Rabatrichtlinie;
- Stellen Sie sicher, dass Produktmuster nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden und vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, unbefugter Verwendung oder Entsorgung geschützt sind;
- Geben Sie alle materiellen und immateriellen Vermögenswerte von LS&Co. bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mit LS&Co. zurück; und
- Führen Sie korrekte Aufzeichnungen und befolgen Sie unsere [Richtlinie zur Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen](#).

REISEN, MAHLZEITEN, UNTERHALTUNG UND SPESEN

LS&Co. erstattet seinen Mitarbeitern die Kosten für notwendige Geschäftsreisen und angemessene Ausgaben für Mahlzeiten und/oder Bewirtung.

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob eine Ausgabe rechtmäßig ist, lesen Sie die [Richtlinie für Reisen, Mahlzeiten, Bewirtung und Geschenke](#), fragen Sie Ihren Manager oder wenden Sie sich an MbxCorpCard@levi.com. Auftragnehmer sollten unsere [Reiserichtlinie für Auftragnehmer](#) befolgen.

Sie sind verpflichtet, alle geschäftlich bedingten Ausgaben zu dokumentieren; dies kann Flugkosten, Bodentransporte, Mahlzeiten, Hotels/Unterkünfte

usw. umfassen. Die Dokumentation muss Folgendes genau beschreiben oder enthalten:

- Art der Ausgabe und der geschäftliche Grund.
- Datum, Ort und Teilnehmer (listen Sie alle Teilnehmer auf).
- Aufgeschlüsselte Quittung für Geschäftsessen.
- Gesamte Hotelmappe für Hotelaufenthalte, nicht nur die erste und letzte Seite.

ANMERKUNG: Alle Manager sind dafür verantwortlich, die Ausgaben ihrer direkten Mitarbeiter zu überprüfen und zu genehmigen.

F: Mein Manager bat mich, ein Teamessen mit meiner Firmenkarte zu bezahlen. Ich war unsicher, was die Anfrage anging, aber ich habe getan, was mein Manager wollte. Ist das ok?

A: Nein. Es ist verständlich, dass Sie sich gezwungen sahen, der Bitte Ihres Managers nachzukommen. Allerdings sind sowohl Sie als auch Ihr Manager verpflichtet, unsere Richtlinien zu befolgen, und unsere Richtlinie besagt, dass der ranghöchste Mitarbeiter die Mahlzeit bezahlen sollte. Außerdem bietet dieses Szenario die Möglichkeit für ein Fehlverhalten Ihres Managers, da er seine eigenen Ausgaben ohne jegliche Aufsicht genehmigt.

F: Mein Kollege delegiert die Genehmigung von Ausgaben an seine Verwaltungsassistentin. Ist das ok?

A: Nein, jeder Manager ist für die Überprüfung und Validierung der im Namen seines Teams eingereichten Ausgaben verantwortlich.

MITARBEITERRABATT

In vielen Ländern erhalten Mitarbeiter einen Rabatt auf Produkte von LS&Co. als Privileg ihrer Beschäftigung. Dieser Rabatt darf nicht missbraucht werden. Jeder Versuch, Ihre vergünstigten Einkäufe weiterzuverkaufen und somit von dem Mitarbeiterrabatt zu profitieren, kann zum Verlust dieses Privilegs und/oder zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen. Es liegt in Ihrer Verantwortung zu verstehen, was als akzeptable Nutzung des Mitarbeiterrabatts gilt. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, lesen Sie bitte den [Mitarbeiterrabatt – USA & Kanada](#) oder den [EU-Mitarbeiterrabatt](#), oder wenden Sie sich an die Personalabteilung oder Ihren Manager vor Ort, um weitere Informationen über Ihre lokale Rabatrichtlinie zu erhalten.

F: Ich erfuhr, dass der stellvertretende Filialleiter in meiner Filiale ein Nebengeschäft eröffnet hat und seinen Mitarbeiterrabatt nutzt, um Produkte von Levi's® zu kaufen, die er aufwertet und online weiterverkauft. Ist das ok?

A: Nein. Das ist nicht nur ein Missbrauch des Mitarbeiterrabatts, sondern verstößt auch gegen die Unternehmensrichtlinien, ein konkurrierendes Unternehmen zu besitzen. Der stellvertretende Filialleiter erhält einen ungerechtfertigten Vorteil, indem er seine Anstellung bei Levi's® nutzt, um stark verbilligte Produkte für den Weiterverkauf in seinem Nebengeschäft zu beschaffen.

PRODUKTMUSTER

Produktmuster sollten nur für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Die Entnahme oder Verwendung von Produktmustern jeglichen Wertes für eine Verwendung außerhalb von LS&Co. ohne vorherige Genehmigung wird als Diebstahl von Unternehmenseigentum betrachtet und kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen. Außerdem können gegen Mitarbeiter zivil- oder strafrechtliche Bußgelder oder Strafen verhängt werden.

GEISTIGES EIGENTUM

Das gesamte geistige Eigentum, das von LS&Co. oder von Ihnen während Ihrer Beschäftigung bei LS&Co. erfunden, geschaffen oder entwickelt wurde und das sich auf unser Geschäft bezieht oder für dieses nützlich ist, oder das unter Einsatz unserer Zeit oder unserer Ressourcen entwickelt wurde, ist Unternehmenseigentum und wird häufig vertraulich behandelt. Ähnlich wie andere Vermögenswerte von LS&Co. darf unser geistiges Eigentum nur in Verbindung mit unserem Geschäft und zum Nutzen von LS&Co. verwendet werden.

Beispiele für solches geistiges Eigentum sind

Erfindungen, Formeln, Prozesse, Produkte, Kundenlisten, Programme, Patente, Marken, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, Know-how, Domainnamen, Ideen, Entdeckungen und Verbesserungen. Das geistige Eigentum von LS&Co. darf nicht ohne entsprechende rechtliche Absicherung und Dokumentation verwendet oder weitergegeben werden.

Darüber hinaus können einige vertrauliche und geschützte Informationen als Geschäftsgeheimnis von LS&Co. gelten, wenn:

- Es sich um Gegenstände handelt, die für den Schutz von Geschäftsgeheimnissen in Frage kommen, einschließlich Formeln, Muster, Zusammenstellungen, Programme, Vorrichtungen, Methoden, Techniken oder Verfahren;
- Es kommerziell wertvoll ist, weil es ein Betriebsgeheimnis ist und nicht allgemein bekannt oder für die Öffentlichkeit ermittelbar ist; und
- LS&Co. angemessene Schritte unternimmt, um die Informationen vor Offenlegung zu schützen.

Bitte wenden Sie sich an ein Mitglied der Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen zum Thema geistiges Eigentum haben.

KORREKTE AUFZEICHNUNGEN

Vollständige und korrekte Bücher und Aufzeichnungen sind gesetzlich vorgeschrieben und unerlässlich für die Führung der Geschäfte von LS&Co. und die Aufrechterhaltung der Richtigkeit und Integrität unserer Finanzberichte und Offenlegungen.

„Bücher und Aufzeichnungen“ bezieht sich nicht nur auf Finanzkonten, sondern auch auf alle Aufzeichnungen, die von LS&Co. erstellt, erzeugt oder aufbewahrt werden, wie z. B. Rechnungen, Bestellungen, Verträge, Gehaltsabrechnungen, Sicherheits- und Umweltberichte und behördliche Einreichungen.

Wenn Sie zur Erstellung von Geschäftsaufzeichnungen beitragen – z. B. wenn Sie eine Spesenabrechnung oder einen Stundenzettel einreichen – sind Sie für die Ehrlichkeit und Richtigkeit der von Ihnen eingereichten Informationen verantwortlich.

Jeder Versuch, Informationen in den Büchern oder Aufzeichnungen von LS&Co. zu verbergen oder falsch darzustellen, ist ein schwerer Verstoß. Dazu gehört:

- Verzögerung der Erfassung des Datums einer Bestellung oder Zahlung.
- Meldung von ungenauen oder irreführenden Informationen über eine Transaktion.
- Fälschung von Qualitätsberichten, Daten oder anderen Unternehmensdokumenten.

Die Regel ist eindeutig: Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen vollständig, fair, korrekt, pünktlich und nicht irreführend sein. Es gibt keinerlei Ausnahmen.

AUFBEWAHRUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Alle Geschäftsaufzeichnungen müssen außerdem gemäß unserer [Richtlinie zur Verwaltung von Aufzeichnungen und Informationen](#) aufbewahrt und entsorgt werden.

Die von LS&Co. festgelegten Aufbewahrungsfristen für Geschäftsaufzeichnungen gelten nicht, wenn Sie angewiesen wurden, bestimmte Dokumente oder Aufzeichnungen aufzubewahren, die für einen tatsächlichen, drohenden oder vernünftigerweise vorhersehbaren Rechtsstreit, eine Untersuchung, eine Prüfung oder ein Verwaltungsverfahren relevant sind. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist von entscheidender Bedeutung, da die Vernichtung, Änderung oder Verheimlichung eines Dokuments, das relevant ist oder einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegt, LS&Co. und Sie einer zivil- und strafrechtlichen Haftung aussetzen kann, selbst wenn dies versehentlich geschieht.

Sollten Sie sich über ein bestimmtes Dokument oder eine bestimmte Aufbewahrungsfrist unsicher sein, bewahren Sie das Dokument auf und wenden Sie sich an das Team für Akten- und Informationsmanagement und an die Rechtsabteilung, um weitere Informationen zu erhalten.





SCHUTZ VERTRAULICHER UND PERSONENBEZOGENER DATEN

Als Mitarbeiter von LS&Co. können Sie vertrauliche und geschützte Informationen über LS&Co. verwenden oder Zugang dazu haben, oder Sie können in personenbezogene Informationen Einblick haben. Es liegt in Ihrer Verantwortung, alle Informationen von LS&Co. mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu behandeln. Dazu gehören Informationen, die wir über unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter, Verbraucher, Kunden, Lieferanten und andere Drittparteien sammeln, selbst entwickeln oder pflegen.

VERTRAULICHE UND PERSONENBEZOGENE DATEN

Sie dürfen vertrauliche Informationen von LS&Co. nicht ohne vorherige Genehmigung an Personen außerhalb

des Unternehmens weitergeben. Alle Informationen über LS&Co., die nicht an die allgemeine Öffentlichkeit weitergegeben wurden, können als vertraulich betrachtet werden, einschließlich Akquisitions- oder Fusionsplänen, Produktinformationen wie Markteinführungen oder Designs, Verkaufs- und Preisinformationen, Identität oder Quelle von Rohstoffen, Netzwerk-IP-Adressen, usw. Die unsachgemäße Verwendung vertraulicher Informationen beinhaltet die Verwendung oder Eingabe in öffentliche große Sprachmodelle wie ChatGPT oder ähnliche generative KI-Plattformen.

Hinweise zur Nutzung von Daten und KI finden Sie in unseren [Richtlinien für Daten und KI](#) sowie in unseren [Betriebsgrundsätzen für Daten und KI](#).

F: Mein Kollege lud mich zu einem Treffen in einem belebten Café ein, um den diesjährigen Geschäftsplan, die wichtigsten Erkenntnisse über Kunden und die finanzielle Leistung zu besprechen. Ist das ok?

A: Es klingt so, als ob dieses Gesprächsthema vertrauliche Informationen beinhalten würde, sodass es nicht klug wäre, diese Informationen an einem öffentlichen Ort zu besprechen. Wir schlagen vor, dass Sie dieses Treffen an einen privaten Ort verlegen.

SOZIALE NETZWERKE

Was jemand in einem Blog, Tweet oder Beitrag schreibt, kann innerhalb von Minuten ein weltweites Publikum erreichen. Diese Fähigkeit, mit Millionen von Menschen auf der ganzen Welt in Verbindung zu treten, verpflichtet uns als Unternehmen und als Einzelpersonen dazu, verantwortungsvoll zu handeln, wenn wir mit unseren Freunden, Familienangehörigen, Mitarbeitern, Kunden und Verbrauchern kommunizieren. Soziale Netzwerke sind ein mächtiges Instrument, und wir müssen sie mit Vorsicht behandeln, um unbeabsichtigte Folgen zu vermeiden.

Als Mitarbeiter von LS&Co. kann das, was Sie in den sozialen Netzwerken sagen, unser Unternehmen positiv oder negativ beeinflussen. Ihre Verantwortung gegenüber

LS&Co. endet nicht, wenn Sie das Büro verlassen. Viele von uns nutzen soziale Netzwerke auch außerhalb der Arbeit; selbst bei diesen persönlichen Aktivitäten müssen wir alle unsere vertraulichen und geschützten Unternehmensdaten und den weltweiten Ruf von LS&Co. schützen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie bei der Nutzung sozialer Netzwerke oder anderer webbasierter Messaging-Anwendungen ein gutes Urteilsvermögen und persönliche Verantwortung zeigen.

Für weitere Informationen lesen Sie bitte unsere [Richtlinie für soziale Netzwerke](#).

INSIDERHANDEL

Der Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren von LS&Co. (einschließlich Aktien, eingeschränkt verfügbare Aktieneinheiten, Aktienoptionen oder aktienbasierte Wertsteigerungsrechte), wenn Sie wesentliche nichtöffentliche Informationen über LS&Co. kennen, ist nicht nur unethisch, sondern verstößt auch gegen das Gesetz und kann zu schweren zivil- und strafrechtlichen Strafen für Sie und LS&Co. führen. Diese Regel gilt für alle Mitarbeiter und bezieht sich auf alle wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen über die Geschäfte von LS&Co. Der Handel mit Wertpapieren von LS&Co. oder mit Wertpapieren anderer Unternehmen (einschließlich Kunden und Lieferanten) ist streng verboten und verstößt gegen das Gesetz. Es ist auch illegal, andere Personen, einschließlich Familienmitglieder und Freunde, über wesentliche nicht-öffentliche Informationen über LS&Co. oder ein anderes Unternehmen zu informieren, selbst wenn Sie nicht selbst handeln. Einzelpersonen, einschließlich Familienmitglieder, die mit Wertpapieren handeln, nachdem sie einen Tipp erhalten haben oder im Besitz von wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen sind, können gegen das Gesetz verstoßen und sich zivil- und strafrechtlichen Strafen aussetzen. Es ist Ihnen nicht gestattet, Ihre Position bei uns oder wesentliche nicht-öffentliche Informationen für unangemessene persönliche finanzielle Vorteile zu nutzen.

Wesentliche nicht-öffentliche Informationen

Wesentliche nicht-öffentliche Informationen sind alle Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht wurden und die eine vernünftige Person bei der Entscheidung über den Kauf, den Verkauf oder das Halten von Wertpapieren eines Unternehmens für wichtig halten würde. Dazu gehören Informationen über LS&Co., aber auch Informationen über andere Unternehmen wie unsere Geschäftspartner und Wettbewerber. Beispiele für wesentliche nicht-öffentliche Informationen sind:

- Unveröffentlichte Gewinnprognosen, Schätzungen oder Ergebnisse.
- Akquisitionen, Veräußerungen oder Umstrukturierungen.
- Änderungen im Management.
- Bevorstehende Produkteinführungen oder Produktinnovationen.
- Gewinn oder Verlust von wichtigen Kunden oder Verträgen.
- Anhängige oder angedrohte Rechtsstreitigkeiten oder aufsichtsrechtliche Maßnahmen.

Für weitere Informationen lesen Sie bitte unsere [Richtlinie zum Insiderhandel](#).

F: Mein Team hat das letzte Jahr damit verbracht, eine höchst vertrauliche Übernahme eines florierenden neuen Händlers zu verhandeln. Ein paar Tage bevor die Übernahme öffentlich bekannt gegeben wurde, teilte meine Kollegin die Nachricht ihrem Bruder mit, der daraufhin Aktien des Händlers kaufte. War ihre Offenlegung in Ordnung?

A: Nein. Ihre Kollegin hätte die Nachricht über die Übernahme nicht an ihren Bruder weitergeben dürfen, da sie als vertrauliche und wesentliche nicht-öffentliche Information gilt. Da ihr Bruder auf der Grundlage dieses Tipps gehandelt hat, haben Ihre Kollegin und ihr Bruder außerdem Insiderhandel begangen und müssen mit zivil- und strafrechtlichen Strafen rechnen. Es spielt keine Rolle, ob Ihre Kollegin wusste, dass ihr Bruder Anteile an dem Unternehmen erwerben würde. Sie ist trotzdem verantwortlich.

Handelsfenster

Je nach Ihrer Funktion bei LS&Co. oder Ihrem Zugang zu vertraulichen Informationen von LS&Co. unterliegen Sie möglicherweise Vorabgenehmigungsanforderungen oder Zeiträumen, in denen Sie vom Handel mit Wertpapieren von LS&Co. ausgeschlossen sind. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine Transaktion zulässig ist, lesen Sie bitte unsere [Richtlinien zum Insiderhandel](#) und den [Sperrfristkalender](#), oder wenden Sie sich an ein Mitglied der Rechtsabteilung.

SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die eine Person identifizieren können. Dazu gehören Daten wie Name, Geburtsdatum, Adresse, Telefonnummer und ein staatlicher Ausweis wie die Sozialversicherungsnummer oder die nationale ID-Nummer. Sie können auch weniger offensichtliche Daten wie IP-Adresse, Bestellhistorie oder Kaufpräferenzen enthalten.

Projekte, die personenbezogene Daten beinhalten, müssen in Übereinstimmung mit unseren [Datenschutzrichtlinien und -verfahren](#) verwaltet werden. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie wissen, wie man personenbezogene Daten erkennt und richtig damit umgeht, und dass Sie jegliche Bedenken umgehend melden. Sensiblere personenbezogene Daten wie Ethnie, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugungen, Gesundheitszustand, geschlechtsspezifische Präferenzen, Vergütung, Leistungsbeurteilungen usw. sollten mit noch größerer Sorgfalt behandelt werden.

Bitte wenden Sie sich an das Datenschutz-Team, wenn Sie Fragen haben.

F: Eine lokale Veranstaltungsfirma bat mich um die Namen und Adressen meiner Teammitglieder, um sie zu einer Party einzuladen. Ist es in Ordnung, diese Informationen an das Veranstaltungsunternehmen weiterzugeben?

A: Nein. Die Weitergabe von personenbezogenen Informationen über Mitarbeiter von LS&Co. verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien.

ANGEMESSENE NUTZUNG VON INFORMATIONSSYSTEMEN

Elektronische Kommunikationssysteme – wie Computer, mobile Geräte, Server, Telefone, E-Mail und der allgemeine Internetzugang – sowie alle über diese Systeme gesendeten, empfangenen oder gespeicherten Informationen und Mitteilungen werden den Mitarbeitern für geschäftliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Die gelegentliche private Nutzung der Systeme von LS&Co. ist erlaubt, aber diese Nutzung darf den Geschäftsbetrieb von LS&Co. nicht stören, LS&Co. nicht schaden und die Leistung des Mitarbeiters nicht beeinträchtigen.

Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie die Systeme von LS&Co. vor versehentlichem oder unberechtigtem Zugriff schützen, die Vertraulichkeit der Passwörter für alle Systeme wahren und alle

Richtlinien in Bezug auf unsere Systeme und die Informationssicherheit einhalten.

Zum Schutz der Vermögenswerte und des Rufs von LS&Co. sowie der Nutzer behalten wir uns das Recht vor, in Übereinstimmung mit geltendem Recht Informationen und Kommunikation zu überwachen, darauf zuzugreifen, sie zu überprüfen, zu löschen und aufzuzeichnen. Dazu gehören auch persönliche E-Mails, die über die Systeme von LS&Co. empfangen, angesehen oder gespeichert werden, sowie Ihre Nutzung und Aktivitäten (einschließlich des Surfens im Internet) in oder über die Systeme von LS&Co. Daher sollten Sie in Bezug auf solche Informationen, Mitteilungen oder Aktivitäten keine Privatsphäre erwarten. Ihr Recht auf Privatsphäre in Bezug auf die in den Kommunikationssystemen des Unternehmens enthaltenen Daten ist gemäß den lokalen Gesetzen geschützt. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Datenschutzbeauftragten.

GEWINNREALISIERUNG DURCH PRINZIPIEN

WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG UND
VERANTWORTUNGSVOLLES SOZIALES
VERHALTEN KÖNNEN NEBENEINANDER BESTEHEN.

WIR FÖRDERN DAS WACHSTUM UND STÄRKEN
UNSERE MARKE, INDEM WIR GEWINNE DURCH
PRINZIPIEN ERZIELEN.

UMWELT UND NACHHALTIGKEIT

Gewinnrealisierung durch Prinzipien bedeutet auch, dass wir die Auswirkungen auf die Umwelt minimieren und das Wohlergehen der Menschen fördern, die unsere Produkte herstellen. Unsere Nachhaltigkeitsinitiativen unterstützen das Wachstum und den Markenwert und reduzieren gleichzeitig Kosten und Risiken. Sie sind für uns ein Wettbewerbsvorteil. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, diese Initiativen zu unterstützen, zu fördern und voranzutreiben.

MENSCHENRECHTE UND FAIRE ARBEIT

LS&Co. respektiert die grundlegenden Menschenrechte aller und verpflichtet sich, seinen Mitarbeitern auf der ganzen Welt faire und gerechte Löhne zu zahlen. Als Teil dieser Verpflichtung erkennt LS&Co. das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen an. LS&Co. verbietet den Einsatz von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel, und dieses Verbot erstreckt sich auch auf alle Geschäftspartner von LS&Co. Wenn Sie etwas sehen, müssen Sie etwas sagen – das ist unsere Pflicht.

WOHLTÄTIGE SPENDEN

Wohltätige Spenden, die im Namen des Unternehmens getätigt werden, müssen von Abteilungen für Gemeinschaftsangelegenheiten und Ethik und Compliance geprüft und genehmigt werden. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#).

Wohltätige Spenden, sei es in Form einer Geldspende, eines Unternehmenssponsoring oder einer anderen Sachleistung, dürfen niemals ohne die ausdrückliche, schriftliche Genehmigung der Abteilung für Ethik und Compliance an eine politische Organisation, einen Politiker oder eine Organisation, die mit einem Politiker verbunden ist oder mit ihm in Verbindung steht, geleistet werden. Damit soll das Risiko oder der Anschein von Bestechung und Korruption vermieden werden. Darüber hinaus spendet LS&Co. nicht an Organisationen, die auf der Grundlage einer geschützten Klasse diskriminieren.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, sich politisch und gesellschaftlich zu engagieren. Die Entscheidung, Ihre Freizeit, Ihr Geld oder andere persönliche Ressourcen für politische Aktivitäten einzusetzen, liegt ganz bei Ihnen. Bedenken Sie jedoch, dass wir Sie zwar zu Ihrem Engagement ermutigen, Sie Ihre Position bei LS&Co. jedoch nicht dazu nutzen dürfen, Teammitglieder zu politischen Spenden, zur Teilnahme an Veranstaltungen oder zur Unterstützung bzw. Wahl bestimmter Kandidaten zu drängen. Außerdem muss Ihre persönliche Unterstützung politischer Aktivitäten in Ihrer Freizeit und mit Ihren persönlichen Mitteln erfolgen, nicht während der Arbeitszeit oder unter Verwendung von Ressourcen oder Vermögenswerten des Unternehmens. Außerdem ist es den Mitarbeitern untersagt, politisches Material auf dem Gelände von LS&Co. auszuhängen oder zu verteilen. Bei der Teilnahme am politischen Prozess müssen Sie die Gesetze und Vorschriften für politische Aktivitäten und Spenden einhalten. Außerdem dürfen Sie den Namen von LS&Co. nicht in einer Weise verwenden, die den Eindruck erweckt, dass das Unternehmen Ihre persönlichen politischen Aktivitäten unterstützt oder befürwortet.

F: Meine Managerin veranstaltet eine Benefizveranstaltung für einen lokalen Kandidaten und hat unser Team dazu eingeladen. Ist das ok?

A: Nein. Man könnte argumentieren, dass Ihre Managerin ihre Position ausnutzt, um die Teilnahme des Teams zu beeinflussen. Darüber hinaus nutzt sie ihre berufliche E-Mail, um einen Mitarbeiter für eine Aktivität außerhalb von LS&Co. zu werben. Ihre Managerin sollte die leidenschaftliche Arbeit fortsetzen, dies jedoch im Einklang mit den Richtlinien von LS&Co. tun.



ERWARTUNGEN ERFÜLLEN

Die in diesem Kodex enthaltenen Werte, Erwartungen und praktischen Anleitungen bilden die Grundlage dafür, was LS&Co. von seinen Mitarbeitern im Umgang mit sich selbst erwartet. Es liegt jedoch an jedem von Ihnen, den Kodex mit Leben zu erfüllen.

Zusätzlich zum Kodex gibt es viele weitere praktische Ressourcen, die Sie auf Threads finden können, einschließlich zusätzlicher Richtlinien und Verfahren, die Sie durchlesen, verstehen und befolgen müssen. Wir wissen, dass es nicht immer einfach ist, in jeder Situation zu wissen, was zu tun ist. Unser Team für Ethik und Compliance hilft Ihnen gerne weiter,

wenn Sie Fragen haben. Ferner sollten Sie sich an die Mitarbeiter der Personalabteilung und der Rechtsabteilung wenden, wenn Sie Hilfe und Beratung benötigen. Und schließlich können Sie jederzeit Fragen stellen oder vermutete Verstöße gegen den Kodex über die Berichtslinie von LS&Co. melden.

Der Erfolg von LS&Co. hängt davon ab, dass die Mitarbeiter ethisch handeln, in unklaren Situationen Fragen stellen und ihre Meinung sagen, wenn etwas schief läuft. Gemeinsam können wir ein positives Arbeitsumfeld schaffen, in dem alles, was LS&Co. und seine Mitarbeiter auszeichnet, gewürdigt wird.

ANHANG

Änderungen des globalen Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Änderungen am globalen Verhaltenskodex für Mitarbeiter können jederzeit und aus jedem Grund vorgenommen werden.

Richtlinien-Hub

Bitte beachten Sie, dass es einen [Richtlinien-Hub](#) in Threads gibt. Weitere Informationen finden Sie unter Threads. Mitarbeiter im Einzelhandel sollten auch auf der Seite „Apps Dashboard“ auf Yoobic nach weiteren Richtlinien für den Einzelhandel suchen. Sollten Sie eine Frage oder ein Anliegen haben, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Sachbearbeiter, um weitere Informationen zu erhalten.





LEVI STRAUSS & CO.