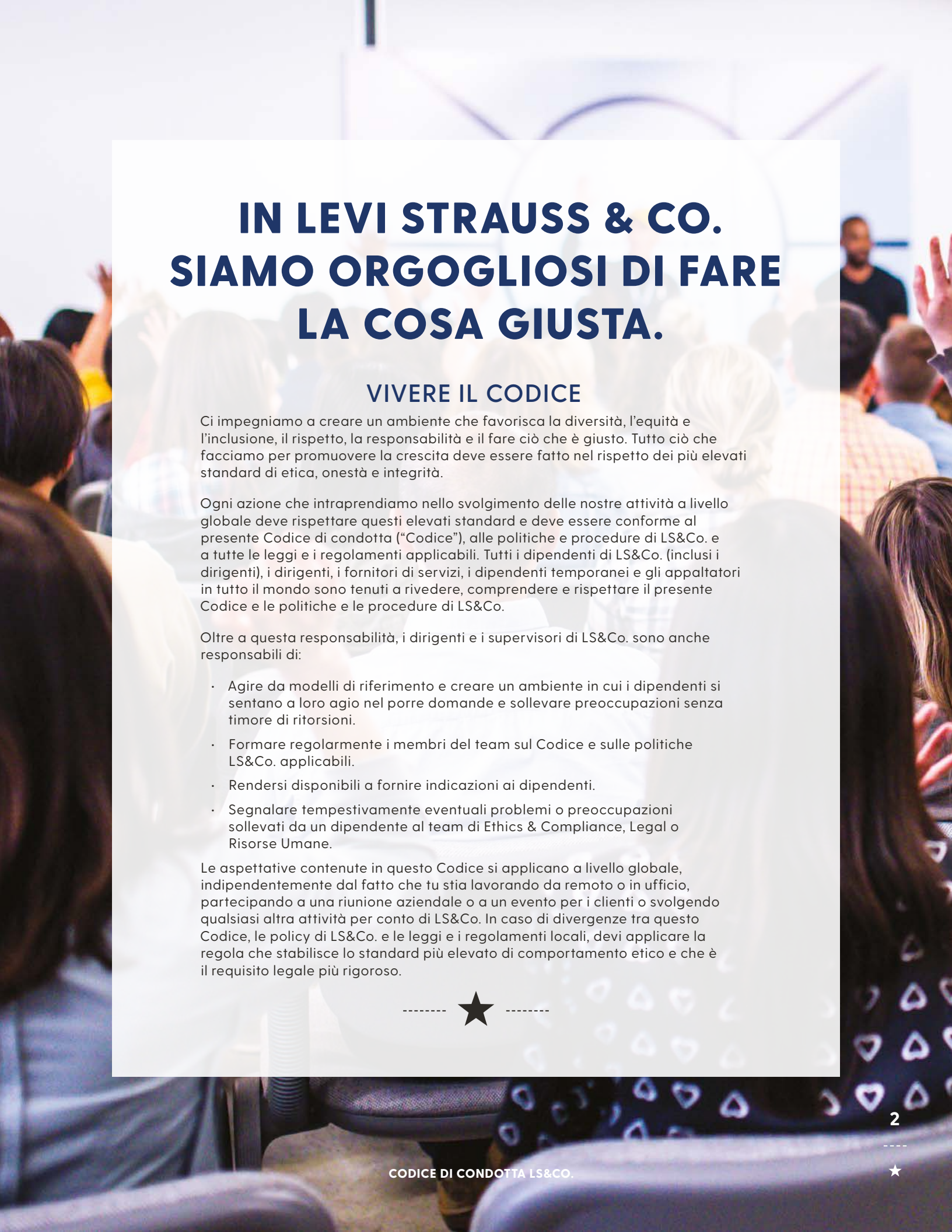
CODICE DI CONDOTTA GLOBALE PER I DIPENDENTI

LEVI STRAUSS & CO.



IN LEVI STRAUSS & CO. SIAMO ORGOGLIOSI DI FARE LA COSA GIUSTA.

VIVERE IL CODICE

Ci impegniamo a creare un ambiente che favorisca la diversità, l'equità e l'inclusione, il rispetto, la responsabilità e il fare ciò che è giusto. Tutto ciò che facciamo per promuovere la crescita deve essere fatto nel rispetto dei più elevati standard di etica, onestà e integrità.

Ogni azione che intraprendiamo nello svolgimento delle nostre attività a livello globale deve rispettare questi elevati standard e deve essere conforme al presente Codice di condotta ("Codice"), alle politiche e procedure di LS&Co. e a tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Tutti i dipendenti di LS&Co. (inclusi i dirigenti), i dirigenti, i fornitori di servizi, i dipendenti temporanei e gli appaltatori in tutto il mondo sono tenuti a rivedere, comprendere e rispettare il presente Codice e le politiche e le procedure di LS&Co.

Oltre a questa responsabilità, i dirigenti e i supervisori di LS&Co. sono anche responsabili di:

- Agire da modelli di riferimento e creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano a loro agio nel porre domande e sollevare preoccupazioni senza timore di ritorsioni.
- Formare regolarmente i membri del team sul Codice e sulle politiche LS&Co. applicabili.
- Rendersi disponibili a fornire indicazioni ai dipendenti.
- Segnalare tempestivamente eventuali problemi o preoccupazioni sollevati da un dipendente al team di Ethics & Compliance, Legal o Risorse Umane.

Le aspettative contenute in questo Codice si applicano a livello globale, indipendentemente dal fatto che tu stia lavorando da remoto o in ufficio, partecipando a una riunione aziendale o a un evento per i clienti o svolgendo qualsiasi altra attività per conto di LS&Co. In caso di divergenze tra questo Codice, le policy di LS&Co. e le leggi e i regolamenti locali, devi applicare la regola che stabilisce lo standard più elevato di comportamento etico e che è il requisito legale più rigoroso.

CONTENUTI

4
UTILIZZO DEL CODICE E RICHIESTA DI CONSIGLI

4 AVERE CORAGGIO & PARLARE APERTAMENTE
- 4 Come posso segnalare un problema?
- 4 Non ritorsione
- 5 Violazioni e indagini
- 5 Azione disciplinare

6
FARE AFFARI IN MODO LEGALE ED ETICO CON PARTI ESTERNE

8 LEGGI ANTICORRUZIONE (ANTI-BRIBERY & ANTI-CORRUPTION)
- 8 Cos'è una tangente?
- 8 Interazioni con i funzionari governativi
- 8 Pasti, intrattenimento e regali

10 CONTROLLO DEL COMMERCIO E SANZIONI

11 RICICLAGGIO DI DENARO E ATTIVITÀ CORRELATE

11 CONCESSIONI MONETARIE DA O VERSO SOGGETTI ESTERNI

11 LEGGI SULLA CONCORRENZA E TRATTARE CON I CONCORRENTI

11 CONFLITTI DI INTERESSI

13 CARICHE IN CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

13 COMUNICAZIONI

14
AGIRE LEGALMENTE ED ETICAMENTE SUL POSTO DI LAVORO

15 DISCRIMINAZIONE

15 MOLESTIE

17 FAVORITISMO

17 DIVERSITÀ, EQUITÀ, E INCLUSIONE

17 SICUREZZA

17 VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO

17 DROGHE ILLEGALI, MARIJUANA E ALCOL

18
PROTEZIONE DEI BENI E DELLE PROPRIETÀ

19 SPESE DI VIAGGIO, PASTI E INTRATTENIMENTO

20 SCONTO PER I DIPENDENTI

20 CAMPIONI DI PRODOTTO

20 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

21 DATI ACCURATI

21 CONSERVAZIONE DATI

22
TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE E PERSONALI

23 INFORMAZIONI RISERVATE E PROPRIETARIE

23 SOCIAL MEDIA

24 INSIDER TRADING
- 24 Informazioni materiali non pubbliche
- 24 Finestre di trading

25 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI PERSONALI

25 USO APPROPRIATO DEI SISTEMI INFORMATIVI

26
REALIZZARE PROFITTI ATTRAVERSO I PRINCIPI

27 AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ

27 DIRITTI UMANI E LAVORO EQUO

27 DONAZIONI DI BENEFICENZA

27 ATTIVITÀ POLITICHE

28
SODDISFARE LE ASPETTATIVE

29
APPENDICE

29 MODIFICHE AL CODICE DI CONDOTTA GLOBALE DEI DIPENDENTI

29 CENTRO POLITICHE

UTILIZZO DEL CODICE E CHIEDERE CONSIGLI

Se hai dubbi sulla conformità al Codice delle tue azioni o di quelle di altri, considera quanto segue:

- Ti sentiresti a tuo agio se le tue azioni venissero rese pubbliche?
- L'azione è legale?
- È espressamente consentito dal nostro Codice o dalle nostre politiche?
- Ha senso? Considera quanto segue:
  - È coerente con le strategie e gli obiettivi dell'azienda?
  - È in linea con i nostri valori?
  - Ti "sembra" giusto? Ciò include qualsiasi esitazione tu possa avere riguardo a una richiesta che ti viene fatta da un superiore o da un altro collega.

Se rispondi "No" a una qualsiasi di queste domande o se non sei sicuro della risposta, contatta il tuo responsabile, il team di di Ethics & Compliance, il team Legal o le Risorse Umane per ricevere assistenza per rispondere alle tue domande o preoccupazioni.

AVERE CORAGGIO E PARLARE APERTAMENTE

Abbiamo tutti l'obbligo di garantire che le nostre attività siano condotte con onestà, integrità e nel pieno rispetto del presente Codice, delle politiche di LS&Co. e delle leggi e dei regolamenti applicabili. Se vieni a conoscenza di una sospetta violazione o di un'accusa di cattiva condotta, devi segnalare tempestivamente la tua preoccupazione.

Come posso segnalare un problema?

Hai diverse possibilità:

Rivolgiti direttamente al tuo responsabile o contatta il team di Ethics & Compliance (ethicscomplianceteam@levi.com), il team Legal o le Risorse Umane.

Segnala il problema sul nostro sito Reportline.

Chiama la Reportline al numero 1-800-405-8953. (Se chiami da fuori dagli Stati Uniti o dal Canada, fai riferimento ai codici di accesso gratuiti per ciascun paese su Threads.)

Nota: Reportline consente segnalazioni anonime se consentito dalla legge locale.

Non ritorsione

Ci vuole coraggio per Parlare apertamente. LS&Co. proibisce severamente qualsiasi ritorsione nei confronti di chiunque in buona fede sollevi un dubbio o segnali una possibile condotta scorretta. Le ritorsioni possono manifestarsi in molti modi, tra cui incarichi sfavorevoli o ridotti, valutazioni negative delle prestazioni, molestie, declassamenti, licenziamenti e altro ancora.

Se ritieni di essere stato oggetto di ritorsioni di qualsiasi tipo, devi segnalarlo immediatamente al team di Ethics & Compliance, al team Legal o alle Risorse Umane.

Violazioni e indagini

LS&Co. prende sul serio tutte le segnalazioni di potenziali violazioni e si impegna a esaminare e indagare su tutte le accuse credibili. Se richiesto, è necessario collaborare pienamente e sinceramente durante un'indagine interna. Inoltre, nulla di quanto contenuto nel presente Codice o in una qualsiasi delle nostre politiche o accordi intende proibire o limitare la segnalazione di violazioni di legge a qualsiasi ente governativo o normativo competente, o la collaborazione o la fornitura di informazioni a tale ente in relazione ad una violazione legale, un'indagine, un'ispezione o un'inchiesta governativa.

Azione disciplinare

Le violazioni del presente Codice, delle politiche di LS&Co. e di tutte le leggi e normative applicabili, nonché i tentativi di nascondere le violazioni, possono comportare misure disciplinari che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. In alcune circostanze, le tue azioni potrebbero anche comportare l'imposizione da parte delle autorità legali di multe o sanzioni penali nei tuoi confronti e/o di LS&Co. Pertanto, è importante seguire sempre le regole e le restrizioni stabilite nel presente Codice.

D: Devo identificarmi se voglio segnalare sospetti, preoccupazioni o illeciti?

R: No, puoi segnalare qualsiasi preoccupazione in forma anonima tramite la Reportline Etica. La Reportline è gestita da una terza parte indipendente e consente a chiunque di segnalare problemi senza dover fornire la propria identità.

D: In passato ho parlato di un problema che riguardava il mio manager. Anche se l'ho fatto in forma anonima, credo che sappiano che ero io e da allora mi hanno trattato in modo diverso. Hanno smesso di invitarmi ai pranzi di gruppo e di coinvolgermi in progetti strategici. Possono farlo?

R: No, non possono. Se il tuo responsabile si comporta in questo modo e ritieni che sia perché hai parlato, potrebbe trattarsi di ritorsione. LS&Co. non tollera ritorsioni nei confronti di chiunque abbia parlato in buona fede. Dovresti segnalare questo comportamento.

D: Un collega mi ha raccontato che il suo supervisore gli ha chiesto di presentare una nota spese contenente spese illegittime. Non ero coinvolto e non ho visto prove. Ho l'obbligo di segnalare questo problema?

R: Sì. È tua responsabilità segnalare qualsiasi incidente che possa costituire una violazione del Codice, anche se non ne sei stato testimone o non sei sicuro dei dettagli. Se ce lo segnali, potremo indagare adeguatamente. Stai facendo la tua parte per garantire che LS&Co. e i nostri dipendenti agiscano con integrità.

FARE AFFARI IN MODO LEGALE ED ETICO CON PARTI ESTERNE

Dobbiamo considerare le conseguenze legali, finanziarie e reputazionali delle nostre interazioni con i partner commerciali. Nell'ambito di questo impegno, LS&Co. collaborerà solo con partner commerciali affidabili che agiscono nel rispetto di tutte le leggi e le normative e che apprezzano gli stessi principi etici in base ai quali opera LS&Co. Questi principi sono stabiliti nel nostro Codice di condotta per i fornitori. Quando lavori con i nostri partner commerciali, devi:

- Evitare qualsiasi pratica illegale, sleale o ingannevole.
- Trattare tutti i partner commerciali in modo onesto, equo e obiettivo.
- Siate onesti e diretti riguardo ai nostri prodotti e servizi.
- Seguire le corrette procedure di approvvigionamento e sourcing Selezionare i partner commerciali in base al merito e mai a causa di un conflitto di interessi.

Oltre a quanto sopra, devi assicurarti che i nostri partner commerciali siano sottoposti a opportuni controlli dei precedenti per proteggere LS&Co. dalla corruzione e da altri rischi derivanti dall'interazione con partner commerciali di dubbia reputazione. Per maggiori informazioni, si prega di consultare il processo di due diligence di terze parti riportato nell'appendice della Politica anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption).

D: Il mio team lavora con lo stesso distributore da 10 anni. Stiamo ora affrontando la procedura di rinnovo dell'accordo di distribuzione. È ancora necessaria l'approvazione di terze parti per la due diligence?

R: Sì, la Third Party Due Diligence è richiesta per tutte le nuove terze parti e per tutte le terze parti esistenti che stanno affrontando una nuova procedura contrattuale per rinnovare o estendere i propri contratti, indipendentemente dal fatto che siano stati precedentemente esaminati dal team di Ethics & Compliance.

D: Stiamo cercando di ingaggiare un nuovo fornitore per eseguire alcuni piccoli lavori per noi, e il valore totale del contratto è inferiore a 50.000 USD. Questo fornitore deve ancora essere sottoposto a revisione da parte del team di Ethics & Compliance?

R: Sì. Tutte le terze parti, indipendentemente dal valore monetario del contratto, devono essere sottoposte a verifica da parte del team di Ethics & Compliance Le normative anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption) e le sanzioni non stabiliscono soglie minime di materialità.

D: Se ricevo l'approvazione del team di Ethics & Compliance per una nuova terza parte, significa che posso interagire con tale terza parte senza dover intraprendere ulteriori azioni?

R: No. Devi prima verificare se ci sono delle misure di mitigazione che il team di Ethics & Compliance ti ha chiesto di implementare. Dovresti anche assicurarti di aver rispettato altri processi di pre-coinvolgimento che potrebbero essere richiesti per quel tipo di terza parte (ad esempio, revisione/approvazione del contratto legale, valutazione dell'impatto sulla privacy, valutazione della sicurezza del fornitore, ecc.).

LEGGI ANTICORRUZIONE (ANTI-BRIBERY & ANTI-CORRUPTION)

LS&Co. proibisce ogni forma di corruzione e concussione. Le leggi anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption), tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito, si applicano generalmente a tutti i dipendenti e alle attività di LS&Co. in tutto il mondo. Sebbene le normative anticorruzione e sulle tangenti varino da paese a paese, le regole di LS&Co. sono semplici:

- Non devi mai pagare, autorizzare, offrire o promettere di pagare o facilitare una tangente o un pagamento improprio a nessuna persona, inclusi pubblici ufficiali e partner commerciali.
- Non devi mai chiedere o ricevere tangenti.
- Non devi mai utilizzare una terza parte o un agente per tuo conto o per conto di LS&Co. per pagare o ricevere una tangente.

Se ritieni che un collega o una terza parte possa influenzare in modo improprio, corrompere o adottare comportamenti corrotti, oppure se qualcosa non ti sembra corretto, contatta immediatamente il team Ethics & Compliance o il team Legal.

Cos'è una tangente?

Le tangenti possono assumere molte forme e possono includere dare o ricevere denaro, tangenti, donazioni, opportunità di lavoro o di affari, regali, pasti, intrattenimento, viaggi, favori speciali, benefici o qualsiasi altra cosa di valore per lo scopo improprio di:

- Influenzare una decisione.
- Ottenere o mantenere un'attività commerciale.
- Ottenere un permesso commerciale o un'altra licenza.
- Influenzare l'esito di un controllo, di un'ispezione o di una decisione governativa.

LS&Co. proibisce inoltre l'effettuazione di pagamenti agevolativi, che in genere sono pagamenti in denaro forniti a funzionari governativi per accelerare azioni governative di routine, come l'accelerazione di un'importazione attraverso la dogana.

Interazioni con i funzionari governativi

In quanto azienda globale, spesso ci troviamo a interagire con funzionari governativi nei luoghi in cui operiamo, ma dobbiamo essere estremamente cauti durante queste interazioni perché anche i dipendenti con le migliori intenzioni possono incorrere nelle leggi anticorruzione quando sono coinvolti funzionari governativi.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di persone che possono essere considerate funzionari governativi:

- Qualsiasi funzionario o dipendente di un governo straniero, indipendentemente dal grado.
- Dipendenti di aziende di proprietà del governo o controllate dal governo, come ospedali o università.
- Politici stranieri, partiti politici o candidati a cariche pubbliche.
- Un familiare o un agente della persona di cui sopra.

Se prevedi di interagire con individui che corrispondono a uno qualsiasi dei criteri sopra indicati, devi rispettare i divieti sopra indicati e familiarizzare con la nostra Politica anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption).

Pasti, intrattenimento e regali

In LS&Co. diamo valore ai rapporti di lavoro di successo e alla buona volontà con i nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali perché sono essenziali per il nostro successo. Siamo consapevoli che i pranzi e/o gli intrattenimenti aziendali possono svolgere un ruolo importante nel rafforzare queste relazioni. Pur rispettando queste pratiche, dobbiamo fare attenzione a non lasciare che prevalgano sul nostro impegno a rispettare la legge e le nostre politiche.

Pasti, intrattenimento e/o altre forme di ospitalità non devono mai essere offerti o ricevuti con l'intento di ottenere o mantenere affari o di influenzare una decisione. Dovremmo anche evitare circostanze che possano dare anche solo l'impressione di un intento improprio.

In generale, i regali non sono ammessi. Per eventuali eccezioni, si prega di consultare la Politica globale su viaggi, pasti, intrattenimento e regali. Qualsiasi richiesta non contemplata dalla politica deve essere approvata dal team di Ethics & Compliance.

In base alla nostra Politica anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption) , non sono consentiti pasti e intrattenimenti con funzionari governativi. Eventuali richieste di eccezione dovranno essere approvate dal team di Ethics & Compliance.

D: Uno dei nostri fornitori ha invitato il mio team a un evento che includerà cena, bevande e un evento sportivo. Potrebbe essere considerata una tangente?

R: Sì, potrebbe, ma dovremmo considerare altri fattori. Ad esempio, il fornitore è impegnato in una gara d'appalto con LS&Co.? Durante l'evento si discuterà di affari? Qual è il valore dell'evento per ospite? Per discutere la questione in modo più dettagliato, si prega di contattare il team di Ethics & Compliance.

D: Ho una riunione aziendale importante all'estero e avrò bisogno di un visto per viaggiare. Non ho abbastanza tempo per seguire la procedura standard per ottenere il visto. L'agenzia di viaggi menziona il pagamento di una commissione separata per una procedura accelerata. Posso procedere data la mancanza di tempo?

R: No. Se la tariffa non è una tariffa consolare ufficiale, è molto probabile che si tratti di un pagamento di facilitazione e venga considerata una tangente. Non è possibile effettuare tale pagamento in nessun caso, nemmeno se si rischia di perdere un viaggio di lavoro.

D: Un consulente che si occupava dei permessi per un nuovo negozio al di fuori degli Stati Uniti ha chiesto un anticipo di 40.000 dollari. Sostiene che i soldi sono necessari per "assicurare che il processo di autorizzazione proceda senza intoppi". Dovrei preoccuparmi?

R: Sì. Devi capirne di più. Per cosa vengono utilizzati nello specifico i 40.000 dollari? La logica aziendale è fondata e legale? A chi verranno inviati i soldi? LS&Co. deve assicurarsi che i soldi non vengano utilizzati come tangente. Solleva questo problema con il team di Ethics & Compliance o Legal.

CONTROLLO DEL COMMERCIO E SANZIONI

Essendo un'azienda globale, LS&Co. consegna i suoi prodotti in tutto il mondo e oltrepassando molti confini. Operare a livello globale significa essere soggetti alle leggi sul controllo del commercio dei paesi in cui operiamo. LS&Co. si impegna a rispettare pienamente queste leggi, tra cui:

- Controlli sulle esportazioni, restrizioni commerciali, embarghi commerciali e sanzioni economiche (incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, eventuali sanzioni in vigore presso l'Ufficio per il controllo dei beni esteri, l'Unione Europea e le Nazioni Unite) che limitano o proibiscono a LS&Co. di intraprendere attività commerciali con determinati paesi, individui o entità.
- Leggi anti-boicottaggio che proibiscono alle aziende di partecipare o collaborare a un boicottaggio internazionale che non sia approvato o sancito dal governo degli Stati Uniti.
- Altre leggi sull'importazione o l'esportazione che richiedono a LS&Co. e ai suoi partner commerciali di pagare dazi e/o di ottenere licenze, permessi o altra documentazione specifici prima di trasferire prodotti e dati tecnici oltre confine.

Se sei responsabile delle decisioni su dove acquistiamo o vendiamo prodotti e/o con chi lavoriamo, o se sei altrimenti coinvolto in transazioni commerciali transfrontaliere, devi prendere visione della nostra Politica di conformità alle sanzioni economiche e commerciali. Tieni presente che tutte le terze parti richiedono uno screening continuo e che potrebbero esserci restrizioni o limitazioni relative alle attività commerciali con determinati paesi, entità o individui. Le leggi sul controllo del commercio e quelle anti-boicottaggio sono estremamente complicate. In caso di domande o dubbi sul fatto che potresti essere coinvolto in attività commerciali proibite, oppure se ricevi una richiesta relativa al boicottaggio, contatta il team Ethics & Compliance o Legal.

D: Vogliamo ingaggiare un fornitore negli Stati Uniti che eroghi servizi solo negli Stati Uniti. C'è qualche preoccupazione in merito alle sanzioni?

R: Sì, potrebbe essercene una. Le sanzioni possono essere applicate a qualsiasi entità in qualsiasi parte del mondo se la sua maggioranza (diretta o indiretta) è posseduta da una o più entità soggette a restrizioni; ciò può includere entità statunitensi attive principalmente o esclusivamente negli Stati Uniti. Inoltre, se il fornitore effettua transazioni con entità sanzionate, ciò potrebbe esporci a violazioni.

D: Risiedo in un Paese che non ha le stesse sanzioni del governo degli Stati Uniti (ad esempio, il mio Paese non proibisce di fare affari con Paesi come Russia e Iran). Questo significa che non dobbiamo rispettare le sanzioni statunitensi?

R: No, in quanto azienda con sede negli Stati Uniti, dobbiamo rispettare le sanzioni statunitensi ovunque svolgiamo la nostra attività. Tutti i nostri uffici, le nostre filiali e le nostre affiliate devono rispettare questi requisiti.

RICICLAGGIO DI DENARO E ATTIVITÀ CORRELATE

LS&Co. proibisce qualsiasi forma di riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo o qualsiasi altro finanziamento per scopi illegali o illegittimi.

Il "riciclaggio di denaro" si verifica quando un individuo o un'organizzazione tenta di nascondere i proventi di reati facendoli apparire legittimi. In genere, questi proventi vengono convogliati attraverso una o più società fittizie e conti bancari offshore per nascondere la vera origine e destinazione dei proventi. Se sospetti che un partner commerciale sia coinvolto in attività illegali o sospette, contatta il team di Ethics & Compliance o il team Legal.

CONCESSIONI MONETARIE DA O VERSO SOGGETTI ESTERNI

Sconti, commissioni, tariffe o qualsiasi altra concessione monetaria devono essere basati sul mercato, su transazioni a condizioni di libera concorrenza, avere l'autorizzazione appropriata, essere trasparenti come parte di un accordo scritto e non devono comportare alcun indebito vantaggio personale per nessuna delle parti.

LEGGI SULLA CONCORRENZA E TRATTARE CON I CONCORRENTI

Nella maggior parte dei paesi in cui opera LS&Co. vigono leggi volte a incoraggiare e proteggere la libera e leale concorrenza. Spesso vengono chiamate leggi antitrust, sulla concorrenza o sulla tutela dei consumatori. Regolano i nostri rapporti con i rivenditori, tra cui:

- Pratiche di determinazione dei prezzi
- Sconto
- Condizioni di credito
- Indennità promozionali
- Distributori esclusivi
- Relazioni con i franchisee
- Rapporti con i licenziatari
- Restrizioni al trasporto di prodotti concorrenti
- Cessazione dei rapporti
- Assegnazioni di territori o contratti
- Monopoli o tentativi di monopolio attraverso condotte anticoncorrenziali

Regolamentano inoltre, solitamente in modo molto rigoroso, i rapporti tra LS&Co. e i nostri concorrenti. Dovresti limitare i contatti con i concorrenti. Quando incontri un concorrente, dovresti evitare di discutere di prezzi, termini e condizioni di vendita, clienti o fornitori.

LS&Co. si impegna a proteggere al meglio gli interessi dei nostri consumatori e della nostra azienda rispettando queste leggi. Le conseguenze della violazione delle leggi antitrust sono gravi, soprattutto in termini di reputazione aziendale. Si prega di tenere presente che le conseguenze per determinati tipi di violazioni includono sanzioni penali, potenziali multe e danni (che possono essere triplicati in determinate circostanze). Poiché queste leggi possono essere piuttosto complesse, assicuratevi di contattare il team Legal non appena sorgono dubbi.

Se hai dubbi sull'accettabilità della tua partecipazione a una particolare organizzazione commerciale, contatta il team Legal.

CONFLITTI DI INTERESSI

Evitare conflitti di interesse è essenziale per operare come un'azienda etica, onesta e trasparente. Mentre lavori presso LS&Co., devi assicurarti che i tuoi interessi e relazioni personali non siano in conflitto, o anche solo apparentemente in conflitto, con i tuoi obblighi professionali nei confronti di LS&Co. Essere un membro del team significa che hai il dovere di promuovere i legittimi interessi dell'azienda, non i tuoi.

Un conflitto di interessi può assumere molte forme, ma si verifica quando le tue attività e relazioni personali interferiscono, o sembrano interferire, con la tua capacità di agire nel migliore interesse di LS&Co. Esempi includono:

- Svolgere la funzione di dipendente, dirigente o direttore di un'altra azienda mentre si è impiegati presso LS&Co. (salvo approvazione da parte delle Risorse Umane, del team Legal o del team di Ethics & Compliance).
- Avere un rapporto personale o finanziario con un concorrente, un fornitore, un venditore o un cliente. Se un dipendente detiene un interesse finanziario in una delle parti sopra menzionate, tale interesse deve essere de minimis (non superiore al 5%).

- Lavorare come consulente per un concorrente, fornitore, venditore o cliente di LS&Co.
- Sfruttare personalmente opportunità o informazioni di cui si viene a conoscenza grazie alla propria posizione presso LS&Co.
- Lavorare o condurre affari con un familiare o con qualsiasi attività in cui un familiare abbia un interesse finanziario personale.
- Svolgere attività lavorative non inerenti a LS&Co. durante l'orario di lavoro aziendale o con risorse di LS&Co.
- Avere una relazione sentimentale con un supervisore o un subordinato.

Si prega di notare che i dipendenti aziendali non possono lavorare o ricevere alcuna retribuzione da un fornitore, cliente, prestatore di servizi, venditore, distributore, concorrente o prestatore di LS&Co. Tuttavia, ai dipendenti dei centri di vendita al dettaglio o di distribuzione può essere concessa libertà di scelta per quanto riguarda l'impiego esterno, a condizione che non vi sia alcun conflitto di interessi. I dipendenti dei centri di vendita al dettaglio o di distribuzione devono consultare le Risorse Umane prima di accettare altri incarichi esterni.

Eventuali conflitti devono essere immediatamente segnalati al proprio supervisore e al team di Ethics & Compliance o al team Legal per la risoluzione. La buona notizia è che molti conflitti possono essere attenuati semplicemente rendendoli pubblici.

Per ulteriori indicazioni sui conflitti di interesse e sul processo di divulgazione, consulta la nostra pagina Conflitti di interesse e il Modulo di divulgazione dei conflitti di interesse su Threads.

D: Il mio compagno lavora in un'azienda che sta partecipando a una gara per un cospicuo contratto per LS&Co. Potrebbe trattarsi di un conflitto di interessi?

R: Dipende. I conflitti di interesse devono essere valutati in base a vari fattori, tra cui i rispettivi ruoli ricoperti da te e dal tuo compagno/a. In caso di dubbi, contattare il team di Ethics & Compliance.

D: Il mio collega vuole avviare un'attività di vendita di cappelli online. Può farlo?

R: Qualsiasi impiego esterno, inclusa la tua attività in proprio, necessita dell'approvazione del tuo responsabile e dei team Risorse Umane, di Ethics & Compliance o Legal. Inoltre, se l'attività proposta potesse essere considerata un concorrente, ciò creerebbe un ulteriore conflitto di interessi. Il tuo collega dovrebbe chiedere consiglio prima di avviare un'attività in proprio.

CARICHE IN CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

Consigli di amministrazione senza scopo di lucro: Vi incoraggiamo a fare del bene nelle vostre comunità. È consentito prestare servizio in un consiglio consultivo o senza scopo di lucro, a condizione che non vi siano conflitti di interesse e che ciò non interferisca con le tue responsabilità lavorative o con il tuo impegno nei confronti di LS&Co. In qualità di membro di un consiglio no-profit, non puoi agire per conto di LS&Co. o apparire come rappresentante di LS&Co. Se non sei sicuro di poter prestare servizio in un consiglio no-profit, contatta il team di Ethics & Compliance.

Consigli di amministrazione a scopo di lucro: Ai membri del team dirigenziale (ELT) è consentito prestare servizio in un solo consiglio di amministrazione di un'organizzazione a scopo di lucro alla volta e devono ottenere l'approvazione preventiva del general counsel e dell'amministratore delegato prima di accettare di prestare servizio in qualsiasi consiglio di amministrazione di un'organizzazione a scopo di lucro (con o senza compenso). Nessun dipendente di LS&Co. può far parte del consiglio di amministrazione o del comitato consultivo di alcun concorrente, cliente, fornitore, venditore, distributore, appaltatore, licenziatario o agente di LS&Co. senza la preventiva revisione e approvazione del general counsel o del responsabile della conformità. L'amministratore delegato deve ottenere l'approvazione preventiva del consiglio di amministrazione di LS&Co. per poter prestare servizio in qualsiasi consiglio di amministrazione esterno a scopo di lucro. I dipendenti non ELT che desiderano far parte del consiglio di amministrazione di un'organizzazione a scopo di lucro devono consultare e ottenere l'approvazione del team di Ethics & Compliance e del proprio responsabile. In qualità di membro del consiglio di amministrazione di un ente a scopo di lucro, non puoi agire per conto di LS&Co. né apparire come tale.

Per ulteriori indicazioni sul servizio nel consiglio di amministrazione, fare riferimento alle Linee guida del consiglio consultivo nella pagina Conflitti di interessi su Threads oppure contattare il team di Ethics & Compliance o Legal.

COMUNICAZIONI

Essendo una società quotata in borsa, è fondamentale parlare con una sola voce affinché tutti i messaggi esterni siano veritieri, accurati e coerenti. Per garantire che ciò avvenga, solo i portavoce designati possono parlare a nome di LS&Co.

Se non espressamente autorizzato, non è possibile rilasciare dichiarazioni pubbliche o rispondere a richieste di informazioni riguardanti LS&Co., la nostra attività o le nostre operazioni, o qualsiasi dipendente di LS&Co. Questa restrizione si applica a:

- Media tradizionali su tutti i canali.
- Impegni come oratore.
- Account social media personali e professionali.
- Libri, articoli o altri dati pubblicati.
- Blog e altre piattaforme di contenuti online.
- Eventuali richieste di informazioni "ufficiali" o "non ufficiali", anche da parte di investitori e analisti.

Se vieni contattato per avere informazioni, indirizza la richiesta alla nostra media hotline (newsmediarequests@levi.com). Per ulteriori indicazioni, si prega di consultare la nostra Politica sui media globali.

AGIRE LEGALMENTE ED ETICAMENTE SUL POSTO DI LAVORO

Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, diversificato e rispettoso di tutte le persone. Non tolleriamo in alcun modo discriminazione, molestie, ritorsione o comportamento ingiusto o pericoloso.

DISCRIMINAZIONE

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione da parte di alcun dipendente. Ogni dipendente ha diritto a un ambiente di lavoro equo e privo di discriminazioni basate su:

- Razza, colore, credo, religione
- Origine nazionale, cittadinanza
- Età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere
- Stato civile
- Disabilità mentale o fisica
- Altro attributo o stato individuale protetto dalla legge locale

Dovresti segnalare immediatamente qualsiasi sospetto di discriminazione al tuo responsabile o al rappresentante delle Risorse Umane.

MOLESTIE

Non tolleriamo molestie di alcun tipo, inclusi commenti, comportamenti, azioni o condotte sgraditi che intimoriscano, offendano o dimostrino ostilità in base alle caratteristiche personali protette di una persona. Ciò include qualsiasi condotta relativa alla razza, al colore, all'origine nazionale, all'ascendenza, alla religione, al credo, alla disabilità fisica o mentale, allo stato civile, alle condizioni mediche, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età o a qualsiasi altra base protetta dalla legge federale, statale o locale di una persona. Commettere qualsiasi tipo di molestia comporterà misure disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento.

Ecco alcuni esempi di come può manifestarsi la molestia:

- Avance sessuali indesiderate e sgradite o offerte di benefici lavorativi in cambio di favori sessuali.
- Comportamenti visivi indesiderati, come sguardi lascivi, sguardi fissi, gesti sessuali o mostrare oggetti o immagini sessualmente allusivi.
- Commenti verbali o scritti indesiderati come minacce, epiteti, insulti, calunnie, barzellette o e-mail.
- Comportamenti fisici indesiderati come aggressioni, toccamenti indesiderati o blocco dei normali movimenti.
- Ritorsione per aver segnalato o minacciato di segnalare molestie.

D: La responsabile del mio negozio si riferisce alle persone provenienti da contesti diversi da quello in cui vivono, chiamandole "quelle" persone e trattandole in modo diverso rispetto a coloro che ritiene provengano dal suo stesso contesto. Cosa dovrei fare?

R: LS&Co. non tollera comportamenti discriminatori di alcun tipo. Questa è una chiara violazione dei nostri valori e del nostro codice. Dovresti contattare le Risorse Umane o il team di Ethics & Compliance. Abbiamo bisogno che siate i nostri occhi e le nostre orecchie. Se non ti senti a tuo agio a rivelare la tua identità, puoi segnalare i problemi in forma anonima tramite la Reportline.

D: Come posso assicurarmi di non offendere nessun collega con un linguaggio inappropriato?

R: Le persone interpreteranno in modo diverso cosa è un linguaggio inappropriato e cosa non lo è, in base alle proprie esperienze personali, alla propria cultura e al proprio background. La cosa migliore da fare è usare un linguaggio neutrale che non etichetti le persone in categorie. Sii consapevole delle parole che usi e di come fanno sentire le persone ed evita commenti e allusioni sessuali, nonché altri termini volgari o discriminatori.

D: Capisco che il contatto fisico con i colleghi potrebbe essere considerato molestia, ma come fa una persona a sapere qual è il limite tra contatto fisico accettabile e inaccettabile?

R: Bisogna tenere presente che in un contesto lavorativo il contatto fisico può essere percepito come inappropriato. Se ritieni che il contatto fisico che hai mostrato o hai intenzione di mostrare non sia gradito, è meglio interrompere tale comportamento e, se necessario, stabilire dei protocolli per quell'ambiente. Inoltre, tieni presente che ciò che è considerato accettabile può variare da persona a persona e da cultura a cultura. Considerare il contesto dell'interazione. In genere, il contatto fisico è accettato come parte delle normali interazioni quotidiane in un ambiente aziendale? Se sei vittima di un contatto fisico indesiderato e ti senti a tuo agio nell'esprimere il tuo dissenso nei confronti di tale comportamento, parlane e stabilisci dei limiti. Se non vi sentite a vostro agio a parlare, vi preghiamo di contattare i team delle Risorse umane o di Ethics & Compliance, perché siamo qui per collaborare con voi e aiutarvi a gestire la situazione.

FAVORITISMO

Il favoritismo si verifica quando un dipendente riceve un trattamento preferenziale in base ai suoi rapporti personali e non alle sue prestazioni lavorative. Il favoritismo sul posto di lavoro non è accettabile: tutti i dipendenti devono essere trattati equamente.

DIVERSITÀ, EQUITÀ, E INCLUSIONE

In LS&Co. ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro in cui persone di ogni estrazione sociale abbiano la certezza che le loro voci saranno ascoltate e che il loro contributo sarà accolto e celebrato. Il nostro obiettivo è creare un'organizzazione che rifletta la piena diversità dei nostri consumatori e delle comunità in cui viviamo e lavoriamo, perché sappiamo che un'azienda più diversificata è un'azienda più forte.

Ci impegniamo a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I) attraverso programmi significativi, politiche solide e principi guida. Siamo convinti che integrare DE&I nella nostra cultura e nei nostri processi crei un senso di appartenenza e un reale vantaggio competitivo per la nostra azienda. Ci impegniamo a coltivare una cultura in cui vi sia un profondo senso di appartenenza che trascende qualsiasi ruolo, funzione aziendale, lingua o paese e che condivide l'impegno per la rappresentanza, la sicurezza psicologica e la responsabilità sociale.

I nostri sforzi si estendono dai nostri dirigenti fino alle nostre prime linee. Il nostro viaggio è continuo e richiede strategia, tenacia e impegno a lungo termine. Guidati dai valori aziendali di originalità, empatia, integrità, coraggio e performance, lavoriamo costantemente per fare di LS&Co. un datore di lavoro di scelta e una collezione di marchi inclusivi e innovativi per persone di ogni estrazione sociale.

SICUREZZA

LS&Co. ha adottato delle regole per tutelare la sicurezza e il benessere di tutti i dipendenti. È tua responsabilità:

- Rispettare queste norme e politiche in materia di salute e sicurezza;
- Segnalare incidenti, infortuni e attrezzature, pratiche o condizioni non sicure;
- Prestare attenzione in tutte le attività lavorative; e
- Segnalare immediatamente al proprio supervisore eventuali condizioni di lavoro non sicure.

VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO

Per LS&Co. la vostra sicurezza sul lavoro e quando viaggiate per conto dell'azienda è sempre la nostra massima priorità. Viene fatto ogni sforzo per garantire che ogni dipendente e appaltatore sia al sicuro da minacce esterne e interne, tra cui la violenza sul posto di lavoro. Per violenza sul posto di lavoro si intende qualsiasi azione che minacci la sicurezza dei nostri dipendenti o appaltatori o che causi danni alla proprietà di LS&Co. La violenza sul posto di lavoro può includere:

- Aggressione fisica
- Minacce (sia dirette che indirette)
- Molestie
- Intimidazione
- Bullismo
- Stalking
- La violenza domestica che si riversa sul posto di lavoro

Tu sei la prima e migliore linea di difesa quando si tratta di prevenire la violenza sul posto di lavoro. È essenziale una notifica tempestiva. Se assisti a uno di questi comportamenti o vieni a conoscenza di possibili minacce di violenza sul posto di lavoro, avvisa immediatamente il tuo responsabile, le Risorse umane o la Sicurezza globale (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com). Non tolleriamo violenza o comportamenti minacciosi sul posto di lavoro. Se adotti questo tipo di comportamento, sarai soggetto a sanzioni disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento. Se ti trovi negli Stati Uniti, consulta anche la nostra politica sulle Armi sul posto di lavoro.

DROGHE ILLEGALI, MARIJUANA E ALCOL

Durante il lavoro, non è consentito possedere, trasferire, acquistare, vendere o utilizzare (a meno che non sia prescritto professionalmente da un operatore sanitario) alcuna sostanza proibita ai sensi della Policy di LS&Co. I dipendenti devono presentarsi al lavoro in condizioni di idoneità al servizio e liberi da qualsiasi effetto negativo derivante da droghe illegali, marijuana o alcol. È inoltre vietato l'uso non autorizzato o il consumo eccessivo di alcolici durante il lavoro o in occasione di eventi sponsorizzati dall'azienda.

PROTEZIONE DEI BENI E DELLE PROPRIETÀ

Siamo tutti responsabili della protezione dei beni di LS&Co., che includono beni digitali, finanziari e fisici, nonché proprietà intellettuale e fisica. I beni e le proprietà di LS&Co. sono destinati ad essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali. L'uso improprio dei nostri beni e delle nostre proprietà per scopi non etici o illegali o per guadagno personale è severamente vietato.

Come parte di questa responsabilità, devi proteggere da frodi, uso improprio, sprechi e furti:

- La frode è un inganno illecito o criminale volto a ottenere un guadagno finanziario o personale. Non adottare comportamenti fraudolenti e segnalare qualsiasi sospetto comportamento fraudolento al team di Ethics & Compliance;
- Evitare l'uso improprio o lo spreco di fondi aziendali e utilizzare le carte di credito aziendali in conformità con le politiche sulle carte aziendali di LS&Co: Politica di rimborso delle spese delle carte aziendali (Stati Uniti e Canada), Politica sulle carte aziendali (LSA), Politica sulle carte aziendali (LSE);
- Garantire che tutte le transazioni siano correttamente autorizzate e rientrino nei limiti di autorizzazione stabiliti nella nostra Politica di autorizzazione della firma;
- Non utilizzare in modo improprio lo sconto per i dipendenti del tuo Paese, come descritto in Sconto per i dipendenti - Stati Uniti e Canada o Sconto per i dipendenti UE. Per conoscere la politica di sconti locale, fare riferimento alle Risorse Umane locali o al proprio responsabile;
- Garantire che i campioni di prodotto vengano utilizzati solo per scopi commerciali legittimi e siano protetti da smarrimento, danneggiamento, furto, uso non autorizzato o smaltimento;
- Restituire tutti i beni e le attività di LS&Co., fisici e immateriali, al termine del rapporto di lavoro con LS&Co; e
- Mantenere registri accurati e seguire la nostra Politica di gestione dei registri e delle informazioni.

SPESE DI VIAGGIO, PASTI E INTRATTENIMENTO

LS&Co. rimborsa ai dipendenti le spese di viaggio necessarie per lavoro e le spese ragionevoli per pasti e/o intrattenimento.

Se non sei sicuro che una spesa sia legittima, consulta la Politica globale su viaggi, pasti, intrattenimento e regali, chiedi al tuo responsabile o contatta MbxCorpCard@levi.com. I contraenti devono seguire la nostra Politica di viaggio per i contraenti.

È necessario documentare tutte le spese aziendali, tra cui biglietti aerei, trasporti via terra, pasti, hotel/alloggio, ecc. La documentazione deve descrivere accuratamente o includere quanto segue:

- Natura della spesa e motivazione economica.
- Data, luogo e chi era presente (elencare tutti i partecipanti).
- Ricevuta dettagliata per i pasti aziendali.
- Tutto il catalogo dell'hotel per i soggiorni in hotel, non solo la prima e l'ultima pagina.

NOTA: Tutti i manager sono tenuti a rivedere e approvare le spese dei loro diretti collaboratori.

D: Il mio responsabile mi ha chiesto di pagare la cena di gruppo con la carta di credito aziendale. Non ero sicuro della richiesta, ma ho fatto come mi aveva chiesto il mio responsabile. È giusto?

R: No. È comprensibile che tu ti sia sentito obbligato a soddisfare la richiesta del tuo responsabile. Tuttavia, sia tu che il tuo responsabile avete il dovere di seguire le nostre politiche, che stabiliscono che il dipendente con maggiore anzianità debba pagare il pasto. Inoltre, questo scenario offre una finestra di opportunità per una condotta scorretta da parte del tuo responsabile, poiché approverà le proprie spese senza alcuna supervisione.

D: Il mio collega delega l'approvazione delle spese al suo assistente amministrativo. È giusto?

R: No, ogni responsabile è responsabile della revisione e della convalida delle spese presentate per conto del proprio team.

SCONTO PER I DIPENDENTI

In molti Paesi, ai dipendenti viene concesso uno sconto sui prodotti LS&Co. come privilegio del posto di lavoro. Non si deve abusare di questo sconto. Ogni tentativo di rivendere gli acquisti scontati e quindi trarre profitto dallo sconto per dipendenti può comportare la perdita di questo privilegio e/o sanzioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento. È tua responsabilità capire cosa si considera un utilizzo accettabile dello sconto per dipendenti. In caso di domande o dubbi, fare riferimento allo Sconto per i dipendenti - Stati Uniti e Canada o allo Sconto per i dipendenti UE, oppure rivolgersi alle risorse umane locali o al proprio responsabile per maggiori informazioni sulla politica di sconto locale.

D: In caso di domande o dubbi, fare riferimento allo sconto per i dipendenti - Stati Uniti e Canada o allo sconto per i dipendenti UE, oppure rivolgersi alle risorse umane locali o al proprio responsabile per maggiori informazioni sulla politica di sconto locale. È giusto?

R: No. Non solo si tratta di un abuso dello sconto per i dipendenti, ma è anche contrario alla politica aziendale possedere un'attività commerciale concorrente. Il vicedirettore del negozio riceve un vantaggio indebito utilizzando il suo impiego presso Levi's® per procurarsi prodotti a prezzi fortemente scontati da rivendere nella sua attività parallela.

CAMPIONI DI PRODOTTO

I campioni di prodotto devono essere utilizzati solo per legittimi scopi commerciali. Il prelievo o l'utilizzo di campioni di prodotti di qualsiasi valore per qualsiasi uso non interno a LS&Co. senza previa autorizzazione sarà considerato furto di proprietà aziendale e potrà comportare misure disciplinari, fino al licenziamento. Inoltre, i dipendenti potrebbero essere soggetti a sanzioni o multe civili o penali.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Tutta la proprietà intellettuale inventata, creata o sviluppata da LS&Co. o da te durante il tuo impiego presso LS&Co. che sia correlata o utile alla nostra attività, o che sia stata sviluppata utilizzando una qualsiasi quantità del nostro tempo o delle nostre risorse, è di proprietà aziendale e spesso è riservata. Analogamente ad altri beni di LS&Co., la nostra proprietà intellettuale può essere utilizzata solo in relazione alle nostre attività commerciali e a vantaggio di LS&Co.

Esempi di tale proprietà intellettuale includono invenzioni, formule, processi, prodotti, elenchi di clienti, programmi, brevetti, marchi, diritti d'autore, segreti commerciali, competenze, nomi di dominio, idee, scoperte e miglioramenti. Non è consentito utilizzare o condividere la proprietà intellettuale di LS&Co. senza adeguate protezioni legali e documentazione in atto.

Inoltre, alcune informazioni riservate e proprietarie potrebbero essere considerate un segreto commerciale di LS&Co. se:

- Riguarda argomenti che possono beneficiare della protezione del segreto commerciale, tra cui una formula, un modello, una compilazione, un programma, un dispositivo, un metodo, una tecnica o un processo;
- Ha un valore commerciale perché è un segreto e non è generalmente noto o accertabile al pubblico; e
- LS&Co. adotta misure ragionevoli per proteggere le informazioni dalla divulgazione.

Per qualsiasi domanda relativa alla proprietà intellettuale, contattate un membro del team Legal.

DATI ACCURATI

Libri e registri completi e accurati sono legalmente richiesti ed essenziali per gestire l'attività di LS&Co. e mantenere l'accuratezza e l'integrità della nostra rendicontazione e divulgazione finanziaria.

Per "libri e registrazioni" non si intendono solo i conti finanziari, ma anche tutti i registri preparati, generati o mantenuti da LS&Co., come fatture, ordini di acquisto, accordi, documenti relativi alle buste paga, relazioni sulla sicurezza e sull'ambiente e documenti normativi.

Quando contribuisci alla creazione di registri aziendali, ad esempio quando invii una nota spese o un foglio presenze, sei responsabile dell'onestà e dell'accuratezza delle informazioni che invii.

Qualsiasi tentativo di nascondere o travisare informazioni nei libri o nei registri di LS&Co. costituisce una grave violazione. Ciò include:

- Ritardare la registrazione della data di un ordine o di un pagamento.
- Segnalazione di informazioni inesatte o fuorvianti su una transazione.
- Falsificazione di report sulla qualità, dati o altri documenti aziendali.

La regola è chiara: Tutti i registri e i resoconti devono essere completi, corretti, accurati, tempestivi e non fuorvianti. Nessuna eccezione.

CONSERVAZIONE DATI

Tutti i documenti aziendali devono essere conservati e smaltiti in conformità alla nostra Politica di gestione dei documenti e delle informazioni.

I periodi di conservazione dei documenti aziendali di LS&Co. non si applicano se ti è stato ordinato di conservare determinati documenti o registri pertinenti a una causa legale, a un'indagine, a un audit o a un procedimento amministrativo effettivo, minacciato o ragionevolmente prevedibile. Il rispetto di questo obbligo è fondamentale poiché la distruzione, l'alterazione o l'occultamento, anche inavvertitamente, di un documento pertinente o soggetto a conservazione legale potrebbe esporre LS&Co. e te a responsabilità civili e penali.

In caso di dubbi su un documento specifico o sul periodo di conservazione, conserva il documento e consulta il team Legal e della politica di gestione dei record e delle informazioni per ulteriori indicazioni.

TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE E PERSONALI

In qualità di dipendente di LS&Co., potresti utilizzare o avere accesso a informazioni riservate e proprietarie su LS&Co. oppure potresti essere a conoscenza di informazioni personali. È tua responsabilità trattare tutte le informazioni di LS&Co. con cura e cautela. Ciò include le informazioni che raccogliamo, sviluppiamo o conserviamo in merito alla nostra attività, ai nostri dipendenti, ai consumatori, ai clienti, ai fornitori e ad altre terze parti.

INFORMAZIONI RISERVATE E PROPRIETARIE

Non è consentito divulgare informazioni riservate di LS&Co. a soggetti esterni all'azienda senza previa autorizzazione. Tutte le informazioni su LS&Co. che non sono state divulgate al pubblico possono essere considerate riservate, compresi piani di acquisizione o fusione, informazioni sui prodotti quali lanci o progetti, informazioni su vendite e prezzi, identità o provenienza delle materie prime, indirizzi IP di rete, ecc. L'uso improprio di informazioni riservate include l'utilizzo o l'inserimento di tali informazioni in modelli di linguaggio pubblico di grandi dimensioni come ChatGPT o simili piattaforme di intelligenza artificiale generativa.

Per indicazioni sull'uso dei dati e dell'intelligenza artificiale, fare riferimento alle nostre Linee guida sui dati e sull'intelligenza artificiale e ai nostri Principi operativi sui dati e sull'intelligenza artificiale.

D: Il mio collega mi ha invitato a incontrarci in un bar molto frequentato per discutere del piano aziendale di quest'anno, delle intuizioni chiave sui clienti e delle performance finanziarie. È giusto?

R: Sembra che l'argomento di conversazione in questione riguardi informazioni riservate, quindi non sarebbe saggio discuterne in un luogo pubblico. Ti consigliamo di spostare questa riunione in un luogo privato.

SOCIAL MEDIA

Ciò che una persona scrive in un blog, in un tweet o in un post può raggiungere un pubblico globale in pochi minuti. Questo potere di entrare in contatto con milioni di persone in tutto il mondo comporta per noi, come azienda e come individui, l'obbligo di agire in modo responsabile quando comunichiamo con i nostri amici, familiari, colleghi, clienti e consumatori. I social media sono uno strumento potente e dobbiamo trattarli con cura per evitare conseguenze indesiderate.

In quanto dipendente di LS&Co., ciò che dici sui social media può avere un impatto positivo o negativo sulla nostra azienda. La tua responsabilità nei confronti di LS&Co. non termina quando lasci l'ufficio. Molti di noi utilizzano i social media al di fuori del lavoro; anche in queste attività personali, dobbiamo tutti proteggere le nostre informazioni aziendali riservate e proprietarie e la reputazione aziendale globale di LS&Co. Ci aspettiamo che tu usi il buon senso e agisca con senso di responsabilità personale ogni volta che utilizzi i social media o altre applicazioni di messaggistica basate sul Web.

Per maggiori informazioni, consulta la nostra Politica sui social media.

INSIDER TRADING

Acquistare o vendere titoli LS&Co. (inclusi azioni, unità azionarie soggette a restrizioni, stock option o diritti di apprezzamento regolati su azioni) quando si conoscono informazioni sostanziali non pubbliche su LS&Co. non è solo immorale, ma anche contro la legge e può comportare gravi sanzioni civili e penali per te e LS&Co. Questa regola si applica a tutti i dipendenti e riguarda tutte le informazioni sostanziali non pubbliche sulle attività di LS&Co. È severamente vietato negoziare titoli di LS&Co. o di qualsiasi altra società (inclusi clienti e fornitori) mentre si è in possesso di informazioni sostanziali non pubbliche su una delle due entità; lo stesso vale per l'informazione di altre persone, inclusi familiari e amici, su informazioni sostanziali non pubbliche riguardanti LS&Co. o qualsiasi altra società, anche se non si effettuano negoziazioni in prima persona. Gli individui, compresi i familiari, che commerciano titoli agendo sulla base di una soffiata o essendo in possesso di informazioni rilevanti non pubbliche potrebbero violare la legge e sottoporsi a sanzioni civili e penali. Non puoi utilizzare la tua posizione presso di noi o qualsiasi informazione materiale non pubblica per ottenere un guadagno finanziario personale improprio.

Informazioni materiali non pubbliche

Le informazioni materiali non pubbliche sono tutte quelle informazioni che non sono state rese disponibili al pubblico e che una persona ragionevole considererebbe importanti quando decide se acquistare, vendere o detenere titoli di una società. Ciò include informazioni su LS&Co., nonché informazioni su altre aziende, come i nostri partner commerciali e concorrenti. Esempi di informazioni materiali non pubbliche includono:

- Previsioni, stime o risultati sugli utili non pubblicati.
- Acquisizioni, cessioni o ristrutturazioni.
- Cambiamenti nella gestione.
- Prossimi lanci di prodotti o innovazioni di prodotto.
- Acquisizione o perdita di clienti o contratti importanti.
- Contenziosi o azioni regolamentari in corso o minacciate.

Per maggiori informazioni, consulta la nostra Politica sull'Insider Trading.

D: Il mio team ha trascorso l'ultimo anno negoziando l'acquisizione altamente riservata di un nuovo e fiorente rivenditore. Pochi giorni prima che l'acquisizione fosse resa pubblica, la mia collega ha condiviso la notizia con suo fratello, il quale ha acquistato azioni del rivenditore. La sua rivelazione era opportuna?

R: No. La tua collega non avrebbe dovuto rivelare la notizia dell'acquisizione al fratello perché è considerata un'informazione riservata e rilevante non di pubblico dominio. Inoltre, poiché suo fratello ha fatto trading basandosi su questa soffiata, la tua collega e suo fratello hanno commesso insider trading e sono soggetti a sanzioni civili e penali. Non importa se la tua collega sapeva che suo fratello avrebbe acquistato azioni dell'azienda. Lei è comunque responsabile.

Finestre di trading

A seconda del tuo ruolo presso LS&Co. o del tuo accesso a informazioni riservate di LS&Co., potresti essere soggetto a requisiti di autorizzazione preventiva o a periodi di tempo in cui ti sarà vietato negoziare titoli LS&Co. In caso di dubbi sull'autorizzazione di una transazione, consultare la nostra Politica sull'insider trading e il Calendario dei periodi di blackout, oppure contattare un membro del team Legal.

PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI PERSONALI

I dati personali sono tutte le informazioni che possono identificare un individuo. Tra questi rientrano dati quali nome, data di nascita, indirizzo, numero di telefono e documenti di identità rilasciati dal governo, come il numero di previdenza sociale o il numero di identificazione nazionale. Potrebbero includere anche dati meno evidenti, come l'indirizzo IP, la cronologia degli ordini o le preferenze di acquisto.

I progetti che coinvolgono informazioni personali devono essere gestiti in linea con le nostre Norme e Procedure sulla Privacy. Ci aspettiamo che tu sappia riconoscere e gestire correttamente i dati personali e che segnali tempestivamente eventuali problemi. Informazioni personali più sensibili, come razza, etnia, convinzioni religiose, condizioni mediche, preferenze di genere, retribuzione, valutazioni delle prestazioni, ecc., dovrebbero essere trattate con ancora più attenzione.

Per qualsiasi domanda, contattare il team della privacy.

D: Un'azienda di eventi locale mi ha chiesto i nomi e gli indirizzi dei membri del mio team per invitarli ad una festa. È corretto fornire queste informazioni all'agenzia che organizza gli eventi?

R: No. La condivisione di informazioni personali sui dipendenti di LS&Co. viola la politica aziendale.

USO APPROPRIATO DEI SISTEMI INFORMATIVI

I sistemi di comunicazione elettronica, quali computer, dispositivi mobili, server, telefoni, posta elettronica e accesso generale a Internet, e tutte le informazioni e le comunicazioni inviate, ricevute o archiviate tramite tali sistemi sono resi disponibili ai dipendenti per scopi aziendali. L'uso personale occasionale dei sistemi LS&Co. è consentito, ma tale uso non deve interrompere l'attività di LS&Co., essere dannoso per LS&Co. o influenzare le prestazioni di un dipendente.

Ci aspettiamo che tu protegga i sistemi LS&Co. da accessi accidentali o non autorizzati, che tu mantenga la riservatezza delle password per tutti i sistemi e che tu rispetti tutte le policy relative ai nostri sistemi e alla sicurezza delle informazioni.

Per proteggere i beni e la reputazione di LS&Co. nonché gli utenti, ci riserviamo il diritto, in conformità con la legge applicabile, di monitorare, accedere, rivedere, eliminare e registrare informazioni e comunicazioni, comprese le e-mail personali ricevute, visualizzate o salvate sui sistemi LS&Co., nonché il tuo utilizzo e attività (inclusa la navigazione in Internet) sui o tramite i sistemi LS&Co. Di conseguenza, non dovresti aspettarti alcuna riservatezza per quanto riguarda tali informazioni, comunicazioni o attività. Il tuo diritto alla privacy in merito ai dati contenuti nei sistemi di comunicazione dell'azienda è protetto in conformità con la legge locale; per maggiori informazioni, consulta il responsabile della privacy locale.

REALIZZARE PROFITTI ATTRAVERSO I PRINCIPI

LE PERFORMANCE AZIENDALI E LA CONDOTTA SOCIALE RESPONSABILE POSSONO COESISTERE.

PROMUOVIAMO LA CRESCITA E RAFFORZIAMO IL NOSTRO MARCHIO REALIZZANDO PROFITTI ATTRAVERSO PRINCIPI.

AMBIENTE E SOSTENIBILITÀ

Parte del conseguimento di profitti attraverso i principi significa ridurre al minimo il nostro impatto sull'ambiente e promuovere il benessere delle persone che realizzano i nostri prodotti. Le nostre iniziative di sostenibilità supportano la crescita e il valore del marchio, riducendo al contempo costi e rischi. Per noi rappresentano un vantaggio competitivo. È responsabilità di ogni dipendente sostenere, incoraggiare e promuovere queste iniziative.

DIRITTI UMANI E LAVORO EQUO

LS&Co. rispetta i diritti umani fondamentali di tutti e si impegna a fornire salari giusti ed equi ai dipendenti in tutto il mondo. Nell'ambito di questo impegno, LS&Co. riconosce i diritti dei dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. LS&Co. proibisce l'uso del lavoro minorile, del lavoro forzato e della tratta di esseri umani, e tale divieto si estende a tutti i partner commerciali di LS&Co. Se vedi qualcosa, devi dirlo: è nostro dovere.

DONAZIONI DI BENEFICENZA

Le donazioni benefiche effettuate per conto dell'azienda devono essere esaminate e approvate dai reparti Affari comunitari ed Ethics & Compliance. Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla Politica anticorruzione (anti-bribery & anti-corruption). Le donazioni di beneficenza, siano esse sotto forma di donazione in denaro, sponsorizzazione aziendale o qualsiasi altro beneficio in natura, non devono mai essere effettuate a organizzazioni politiche, politici o organizzazioni affiliate o collegate a un politico senza l'esplicita approvazione scritta del team di Ethics & Compliance, in modo da evitare il rischio o l'apparenza di corruzione e concussione. Inoltre, LS&Co. non effettuerà donazioni ad alcuna organizzazione che discrimina in base a una categoria protetta.

ATTIVITÀ POLITICHE

Incoraggiamo tutti i dipendenti ad essere cittadini politicamente e socialmente attivi. La decisione di dedicare il tuo tempo libero, di contribuire con denaro o altre risorse personali ad attività politiche spetta esclusivamente a te. Tuttavia, tieni presente che, sebbene incoraggiamo il tuo coinvolgimento, non puoi usare la tua posizione presso LS&Co. per fare pressione sui membri del team affinché facciano contributi politici, partecipino a eventi o supportino/si oppongano a candidati specifici. Inoltre, il tuo sostegno personale alle attività politiche deve essere svolto nel tuo tempo libero e con le tue risorse personali, non durante l'orario di lavoro o utilizzando risorse o beni aziendali. Inoltre, ai dipendenti è vietato affiggere o distribuire materiale politico nelle proprietà di LS&Co. Quando si partecipa al processo politico, è necessario rispettare le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività politica e i contributi. Inoltre, non puoi utilizzare il nome di LS&Co. in un modo che suggerisca che la società sponsorizzi o approvi le tue attività politiche personali.

D: Il mio responsabile sta organizzando una raccolta fondi per un candidato locale e ha invitato il nostro team a partecipare. È giusto?

R: No. Si potrebbe sostenere che il tuo manager sta usando la sua posizione per influenzare la partecipazione del tuo team. Inoltre, sta utilizzando la sua e-mail di lavoro per sollecitare un dipendente a svolgere un'attività non legata a LS&Co. Il tuo responsabile dovrebbe continuare a lavorare con passione, ma farlo in linea con la politica di LS&Co.

RISPETTARE LE ASPETTATIVE

I valori, le aspettative e le linee guida pratiche contenute nel presente Codice costituiscono la base del comportamento che LS&Co. si aspetta dai propri dipendenti. Tuttavia, spetta a ciascuno di voi dare vita al Codice.

Oltre al Codice, su Threads puoi trovare molte altre risorse pratiche, tra cui ulteriori politiche e procedure che devi leggere, comprendere e seguire. Sappiamo che non è sempre facile sapere cosa fare in ogni situazione che si presenta. Il nostro team di Ethics & Compliance è pronto ad aiutarti se hai domande. Dovresti anche sentirti a tuo agio nel contattare i membri del team locale delle risorse umane e del team Legal per ricevere assistenza e guida. Infine, puoi sempre porre domande o segnalare sospette violazioni del Codice tramite la linea telefonica di segnalazione di LS&Co.

Il successo di LS&Co. dipende dal comportamento etico dei dipendenti, dalla capacità di porre domande in situazioni poco chiare e di parlare quando le cose vanno male. Insieme possiamo mantenere un ambiente di lavoro positivo che celebra tutto ciò che rende speciale LS&Co. e i suoi dipendenti.

APPENDICE

Modifiche al Codice di condotta globale dei dipendenti

Le modifiche al Codice di condotta globale dei dipendenti possono essere apportate in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo.

Centro Politiche

Si prega di notare che su Threads è presente un Centro Politiche; per maggiori informazioni fare riferimento a Threads. I dipendenti del settore della vendita al dettaglio dovrebbero inoltre consultare la pagina della dashboard delle app su Yoobic per ulteriori policy relative al settore della vendita al dettaglio. In caso di domande o dubbi, contattare il titolare dell'argomento appropriato per ulteriori informazioni.

LEVI STRAUSS & CO.

Ultimo aggiornamento 7/2024