



# CÓDIGO DE CONDUITA GLOBAL DOS FUNCIONÁRIOS

LEVI STRAUSS & CO.

# NA LEVI STRAUSS & CO., NOS ORGULHAMOS DE FAZER O QUE É CERTO.

## COMO COLOCAR O CÓDIGO EM PRÁTICA

Nós nos empenhamos para proporcionar um ambiente comprometido com a diversidade, a equidade, a inclusão, o respeito e a responsabilidade, no qual fazemos o que é certo. Todas as nossas iniciativas para impulsionar o crescimento devem ser realizadas de acordo com os mais elevados padrões de ética, honestidade e integridade.

Cada ação que desempenhamos ao fazer negócios globalmente deve seguir esses padrões elevados e cumprir este Código de Conduta (o “Código”), as políticas e os procedimentos da LS&Co. e todas as leis e regulamentações aplicáveis. Todos os funcionários (inclusive executivos), diretores, prestadores de serviços, trabalhadores temporários e mão de obra terceirizada da LS&Co. mundo afora são responsáveis por analisar, compreender e cumprir este Código, bem como as políticas e os procedimentos da LS&Co.

Além dessa responsabilidade, os gerentes e supervisores da LS&Co. também devem:

- Comportar-se como exemplos a serem seguidos e criar um ambiente no qual os funcionários se sintam à vontade para fazer perguntas e notificar preocupações sem receio de retaliação.
- Treinar regularmente os membros da equipe sobre o Código e as políticas aplicáveis da LS&Co.
- Colocar-se à disposição para orientar os funcionários.
- Informar a equipe de Ética e Conformidade, Jurídica ou de Recursos Humanos, de maneira oportuna, sobre eventuais preocupações ou problemas notificados por um funcionário.

As expectativas previstas neste Código se aplicam mundo afora, sem distinção entre trabalho remoto ou presencial no escritório, participação em uma reunião de negócios ou um evento de um cliente, ou, ainda, realização de qualquer outra atividade em nome da LS&Co. Se houver divergência entre este Código, as políticas da LS&Co. e as leis e regulamentações locais, você deverá seguir a norma que estabelece o padrão mais elevado de comportamento ético e que é o requisito legal mais rigoroso.



# SUMÁRIO

## 4 COMO USAR O CÓDIGO E OBTER ORIENTAÇÃO

- 4 A CORAGEM PARA SE MANIFESTAR
  - 4 Como notifico uma preocupação?
  - 4 Não retaliação
  - 5 Violações e investigações
  - 5 Medida disciplinar

## 6 COMO FAZER NEGÓCIOS DE MANEIRA LÍCITA E ÉTICA COM PARTES EXTERNAS

- 8 LEIS DE COMBATE AO SUBORNO E À CORRUPÇÃO
  - 8 O que é suborno?
  - 8 Interações com servidores públicos
  - 8 Refeições, entretenimento e presentes
- 10 CONTROLE E SANÇÕES COMERCIAIS
- LAVAGEM DE DINHEIRO E ATIVIDADES RELACIONADAS
- 11 TRANSFERÊNCIAS MONETÁRIAS PARA OU DE PARTES EXTERNAS
- 11 LEIS DE CONCORRÊNCIA E COMO LIDAR COM CONCORRENTES
- 11 CONFLITOS DE INTERESSES
- 13 ATUAÇÃO EM CONSELHOS
- 13 COMUNICAÇÕES

## 14 COMO AGIR DE MANEIRA LÍCITA E ÉTICA NO TRABALHO

- 15 DISCRIMINAÇÃO
- 15 ASSÉDIO
- 17 FAVORITISMO
- 17 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
- 17 SEGURANÇA
- 17 VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- 17 DROGAS ILÍCITAS, MACONHA E ÁLCOOL

## 18 COMO PROTEGER OS ATIVOS E AS PROPRIEDADES

- 19 DESPESAS DE VIAGENS, REFEIÇÕES E ENTRETENIMENTO
- 20 DESCONTO PARA FUNCIONÁRIOS
- 20 AMOSTRAS DE PRODUTOS
- 20 PROPRIEDADE INTELECTUAL
- 21 REGISTROS PRECISOS
- 21 RETENÇÃO DE REGISTROS

## 22 COMO PROTEGER INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E DADOS PESSOAIS

- 23 INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E EXCLUSIVAS
- 23 MÍDIAS SOCIAIS
- 24 ABUSO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS
  - 24 Informações relevantes não públicas
  - 24 Janelas de negociação
- 25 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS
- 25 USO APROPRIADO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

## 26 COMO LUCRAR SEM ABRIR MÃO DOS PRINCÍPIOS

- 27 MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE
- 27 DIREITOS HUMANOS E TRABALHO JUSTO
- 27 DOAÇÕES BENEFICENTES
- 27 ATIVIDADES POLÍTICAS

## 28 COMO CUMPRIR AS EXPECTATIVAS

## 29 APÊNDICE

- 29 ALTERAÇÕES NO CÓDIGO DE CONDUTA GLOBAL DOS FUNCIONÁRIOS
- 29 HUB DE POLÍTICAS



# COMO USAR O CÓDIGO E OBTER ORIENTAÇÃO

Se você estiver em dúvida se suas ações ou as ações de outras pessoas estão em conformidade com o Código, responda a estas perguntas:

- Você se sentiria bem se suas ações fossem divulgadas publicamente?
- A ação é lícita?
- É expressamente permitida por nosso Código ou nossas políticas?
- Faz sentido? Responda às seguintes perguntas:
  - É condizente com as estratégias e metas da empresa?
  - Alinha-se com nossos valores?
  - “Parece” correta? Essa percepção inclui uma eventual hesitação quanto a uma solicitação recebida de um superior ou de outro colega.

Se você responder “Não” a qualquer uma dessas perguntas ou estiver em dúvida sobre a resposta, entre em contato com seu gerente ou com a equipe de Ética e Conformidade, Jurídica ou de Recursos Humanos para obter ajuda sobre como lidar com tais questões ou preocupações.

## A CORAGEM PARA SE MANIFESTAR

Todos nós temos a obrigação de assegurar que os negócios sejam conduzidos com honestidade, integridade e em plena conformidade com este Código, as políticas da LS&Co. e as leis e regulamentações aplicáveis. Se você tomar conhecimento de uma suspeita de violação ou alegação de conduta indevida, deve denunciá-la imediatamente.

## Como notifico uma preocupação?

Você tem várias opções:



Converse diretamente com seu gerente ou entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ([ethicscompliance@levi.com](mailto:ethicscompliance@levi.com)), Jurídica ou de Recursos Humanos.



Denuncie o problema no [site da nossa Central de denúncias](#).



Ligue para a Central de denúncias pelo telefone 1-800-405-8953. (Se você estiver ligando fora dos EUA ou do Canadá, consulte os códigos gratuitos de acesso dos países no [Threads](#).)

*Observação: a Central de denúncias permitirá denúncias anônimas se a legislação local autorizar.*

## Não retaliação

É preciso coragem para se manifestar. A LS&Co. proíbe terminantemente retaliação contra qualquer pessoa que, de boa-fé, expresse uma preocupação ou denuncie uma possível conduta indevida. A retaliação poderá ocorrer de muitas maneiras, como, por exemplo, atribuições desvantajosas ou um volume menor de atribuições, avaliações de desempenho adversas, assédio, rebaixamento de cargo, demissão, entre outras.

Se você acredita que sofreu qualquer tipo de retaliação, deve notificar o ocorrido imediatamente à equipe de Ética e Conformidade, Jurídica ou de Recursos Humanos.

## Violações e investigações

A LS&Co. processa todas as denúncias de eventuais violações com seriedade e está comprometida com a análise e a investigação de todas as alegações críveis. Se for solicitado, você deverá cooperar de maneira plena e franca durante uma investigação interna. Além disso, nenhuma disposição prevista neste Código ou em quaisquer políticas ou acordos da nossa empresa visa a proibir ou limitar sua capacidade de denunciar eventuais violações da legislação a qualquer entidade governamental ou regulatória competente, ou, ainda, de cooperar ou fornecer informações a tal entidade em relação a uma violação legal, investigação, inspeção governamental ou inquérito.

**P:** Tenho que me identificar se quiser denunciar eventuais suspeitas, preocupações ou violações?

**R:** Não. Você pode notificar qualquer preocupação anonimamente através da Central de denúncias de ética. A Central de denúncias é gerenciada por um prestador de serviços terceirizado independente e permite que qualquer pessoa notifique preocupações sem se identificar.

**P:** Um colega me disse que seu supervisor lhe pediu para enviar um relatório de despesas contendo gastos falsos. Eu não estava envolvido e não vi nenhuma prova. Tenho obrigação de denunciar essa situação?

**R:** Sim. É sua responsabilidade denunciar qualquer incidente que possa ser uma violação do Código, mesmo se você não foi testemunha ou não tiver certeza sobre os detalhes. Quando você denuncia, podemos conduzir a devida investigação. Você está fazendo sua parte para assegurar que a LS&Co. e nossos funcionários ajam com integridade.

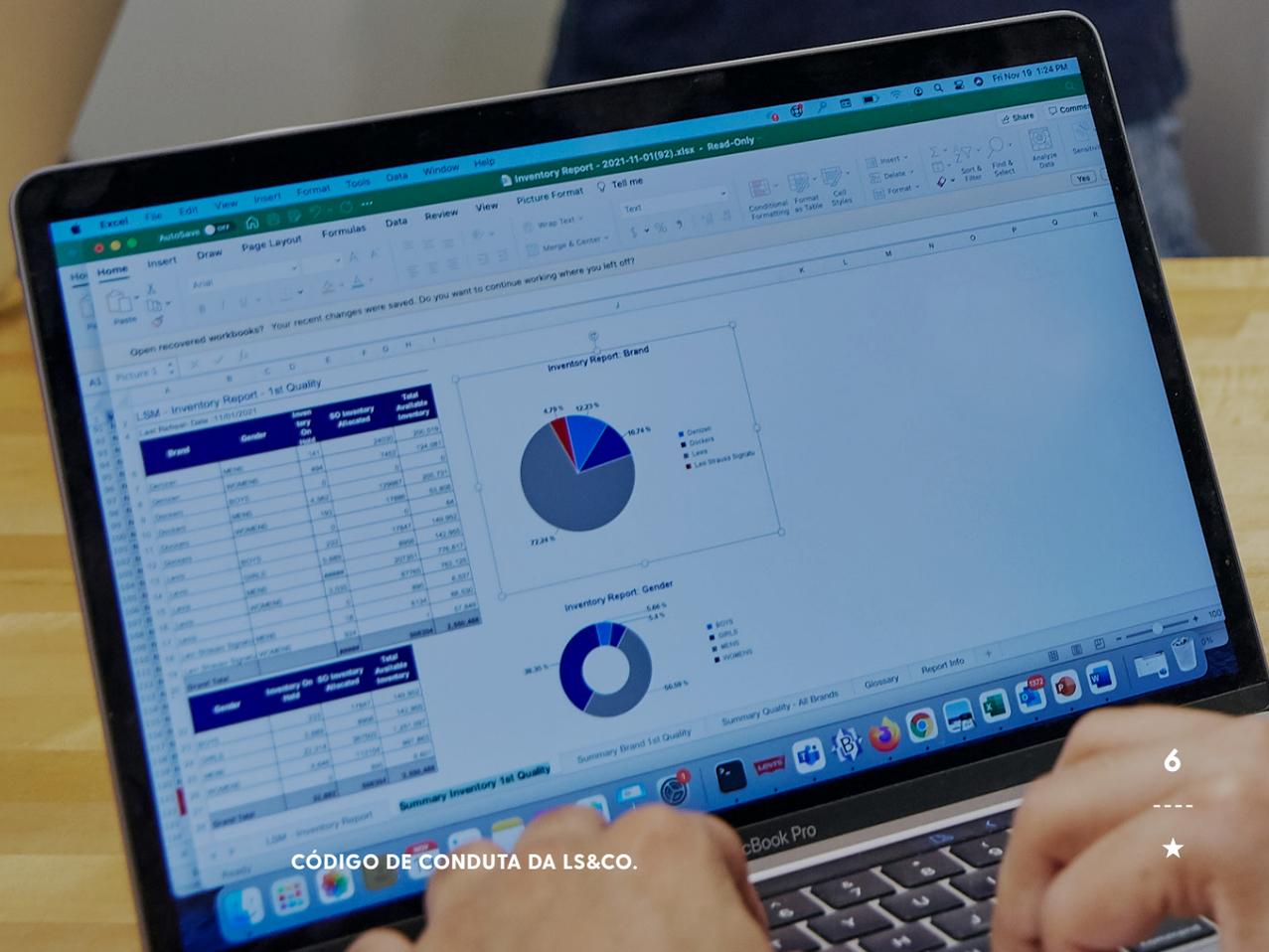
## Medida disciplinar

Violações deste Código, das políticas da LS&Co. e de todas as leis e regulamentações aplicáveis, bem como tentativas de ocultar violações, poderão acarretar medida disciplinar, inclusive rescisão do seu contrato de trabalho. Em determinadas circunstâncias, suas ações também poderão acarretar multas ou penalidades criminais impostas pelas autoridades competentes a você e/ou à LS&Co. Sendo assim, é fundamental seguir as normas e restrições estabelecidas neste Código em todas as situações.

**P:** Anteriormente, denunciei um problema envolvendo meu gerente. Embora eu tenha mantido o anonimato, acho que ele sabe que fiz a denúncia e, desde então, tem me tratado de forma diferente. Ele parou de me convidar para os almoços em equipe e de me envolver em projetos estratégicos. Ele pode fazer isso?

**R:** Não, ele não pode. Se seu gerente está se comportando dessa forma e você acredita que é por causa da sua denúncia, poderá se tratar de retaliação. A LS&Co. não tolera retaliação contra ninguém que, de boa-fé, tenha feito uma denúncia. Você deve notificar esse comportamento.

# COMO FAZER NEGÓCIOS DE MANEIRA LÍCITA E ÉTICA COM PARTES EXTERNAS



Devemos considerar as consequências das nossas interações com parceiros de negócios em termos jurídicos e financeiros, bem como para nossa reputação. Como parte desse compromisso, a LS&Co. trabalhará somente com parceiros de negócios conceituados que ajam em conformidade com todas as leis e regulamentações, além de valorizar os mesmos princípios éticos que pautam as operações da LS&Co. Esses princípios estão estabelecidos em nosso [Código de Conduta dos fornecedores](#). Ao trabalhar com nossos parceiros de negócios, você deve:

- Evitar quaisquer práticas ilícitas, injustas ou enganosas.
- Tratar todos os parceiros de negócios de maneira honesta, justa e objetiva.

- Ser honesto e franco em relação aos nossos produtos e serviços.
- Seguir procedimentos apropriados de aquisição e fornecimento. Selecionar parceiros de negócios com base no mérito, e nunca por causa de um conflito de interesses.

Além dessas diretrizes, você deve assegurar que nossos parceiros de negócios sejam submetidos às devidas verificações de antecedentes para proteger a LS&Co. contra corrupção e outros riscos decorrentes da contratação de parceiros de negócios com má reputação. Para obter mais informações, analise o processo de due diligence de terceiros, disponível no apêndice da [Política de combate ao suborno/à corrupção](#).

**P:** Minha equipe trabalha com o mesmo distribuidor há 10 anos. Agora, estamos renovando o contrato de distribuição. A aprovação da due diligence de partes terceirizadas ainda é exigida?

**R:** Sim, a due diligence de terceiros é exigida para todos os novos terceiros e para todos aqueles que já trabalham conosco e estão fazendo a renovação ou o aditamento dos seus contratos, independentemente de terem sido analisados pela equipe de Ética e Conformidade em uma oportunidade anterior.

**P:** Se a equipe de Ética e Conformidade aprovar um novo prestador de serviços terceirizado, isso basta para contratá-lo?

**R:** Não. Você precisa verificar se a equipe de Ética e Conformidade solicitou o cumprimento de quaisquer ações de mitigação primeiro. Você também deve assegurar que cumpriu outros processos pré-contratação que poderão ser exigidos para esse tipo de prestador de serviços terceirizado (como, por exemplo, análise/aprovação do contrato, [Avaliação do impacto sobre a privacidade](#), [Avaliação da segurança do prestador de serviços](#) etc.).

**P:** Estamos considerando contratar um novo prestador para realizar alguns serviços secundários para nós e o valor total do contrato é inferior a US\$ 50 mil. Ainda assim, esse prestador precisa ser analisado pela equipe de Ética e Conformidade?

**R:** Sim. Todos os terceiros, independentemente do valor do contrato, precisam ser analisados pela equipe de Ética e Conformidade. As regulamentações de combate ao suborno e à corrupção, bem como as que estabelecem sanções, não definem limites mínimos de materialidade.

# LEIS DE COMBATE AO SUBORNO E À CORRUPÇÃO

A LS&Co. proíbe toda forma de suborno e corrupção. As leis de combate ao suborno e à corrupção, inclusive, entre outras, a Lei de combate a práticas corruptas no exterior (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) dos EUA e a Lei de combate ao suborno do Reino Unido, geralmente se aplicam a todos os funcionários e às operações da LS&Co. em todo o mundo. Embora as leis de combate ao suborno e à corrupção variem em cada país, as normas na LS&Co. são simples:

- Você jamais deve pagar, autorizar, oferecer ou prometer pagar, ou, ainda, viabilizar um suborno ou pagamento a ninguém, inclusive servidores públicos ou parceiros de negócios.
- Você jamais deve solicitar ou receber suborno.
- Você jamais deve usar uma parte terceirizada ou um representante para, em seu nome ou em nome da LS&Co., pagar ou receber suborno.

Se você acreditar que um colega ou uma parte terceirizada possa estar influenciando indevidamente, subornando ou se comportando de maneira corrupta, ou, ainda, se algo não parecer apropriado, entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica imediatamente.

## O que é suborno?

Os subornos podem assumir muitas formas, como fornecer ou receber dinheiro, propinas, doações, oportunidades de negócios ou de emprego, presentes, refeições, entretenimento, viagens, favores especiais, benefícios ou algo de valor com a finalidade indevida de:

- Influenciar uma decisão.
- Assegurar ou manter negócios.
- Obter um alvará ou outra licença comercial.
- Influenciar o resultado de uma auditoria, inspeção ou decisão governamental.

A LS&Co. também proíbe a realização de pagamentos de facilitação, que normalmente são pagamentos em espécie feitos a servidores públicos para acelerar processos governamentais de rotina, como agilizar a liberação alfandegária de uma importação.

## Interações com servidores públicos

Como uma empresa global, com frequência somos obrigados a interagir com servidores públicos nas localidades onde atuamos. No entanto, devemos

ter cautela extra nessas situações porque mesmo funcionários bem intencionados podem infringir leis de combate ao suborno quando há servidores públicos envolvidos.

Confira, a seguir, exemplos de quem poderá ser considerado servidor público:

- Qualquer funcionário de um governo estrangeiro, independentemente da hierarquia.
- Funcionários de empresas de propriedade ou controle governamental, como um hospital ou uma universidade.
- Políticos estrangeiros, partidos políticos ou candidatos a cargos.
- Familiar ou representante de qualquer um dos acima.

Caso espere interagir com pessoas que correspondem a qualquer um desses critérios, você deve cumprir as proibições estabelecidas acima e se familiarizar com nossa [Política de combate ao suborno/à corrupção](#).

## Refeições, entretenimento e presentes

Na LS&Co., valorizamos relações de trabalho prósperas e a boa vontade junto aos nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios porque eles são essenciais para nosso sucesso. Reconhecemos que refeições e/ou eventos de entretenimento corporativos podem desempenhar um papel importante na consolidação dessas relações. Embora respeitemos essas práticas, devemos ter cuidado para que não inviabilizem nosso compromisso em cumprir a legislação e nossas políticas.

Refeições, entretenimento e/ou outros tipos de hospitalidade jamais devem ser fornecidos ou recebidos com a intenção de assegurar ou manter negócios, ou, ainda, de influenciar uma decisão. Também devemos evitar circunstâncias que poderiam sugerir uma intenção inapropriada.

Em geral, presentes não são permitidos. Confira eventuais exceções na [Política global de viagens, refeições, entretenimento e presentes](#). Quaisquer solicitações que não estejam previstas na política devem ser aprovadas pela equipe de Ética e Conformidade.

De acordo com nossa [Política de combate ao suborno/à corrupção](#), refeições e entretenimento com servidores públicos não são permitidos. Quaisquer solicitações de exceções devem ser aprovadas pela equipe de Ética e Conformidade.

**P:** Um dos nossos fornecedores convidou minha equipe para um evento que incluirá um jantar, drinques e uma partida esportiva. Esse convite poderia ser considerado suborno?

**R:** Sim, poderia ser suborno, mas precisaríamos levar em conta outros fatores. Por exemplo: o fornecedor está participando do processo de licitação da LS&Co.? Haverá discussão de negócios no evento? Qual é o valor do evento por convidado? Entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade para debater a situação em mais detalhes.

**P:** Tenho uma reunião no exterior importante para os negócios e precisarei de visto para trabalhar. Não tenho tempo suficiente para solicitar o visto por meio do processo habitual. A agência de viagens mencionou o pagamento de uma taxa à parte para agilizar os trâmites. Considerando a urgência, posso proceder dessa forma?

**R:** Não. Se a taxa não é uma taxa consular oficial, provavelmente se trata de um pagamento de facilitação e é considerado suborno. A taxa não poderá ser paga sob hipótese nenhuma, mesmo sob risco de perder uma viagem de negócios.

**P:** Um consultor responsável pelo processamento dos alvarás para uma nova loja fora dos EUA solicitou um depósito de US\$ 40 mil. Ele diz que o dinheiro é necessário para “assegurar que o processo de concessão do alvará transcorra sem problemas”. Devo me preocupar?

**R:** Sim. Você precisa de mais informações. Para que o valor de US\$ 40 mil será usado especificamente? A justificativa comercial é lógica e lícita? Para quem o dinheiro será enviado? A LS&Co. deve assegurar que o dinheiro não será usado como suborno. Entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica e mencione a solicitação.

## CONTROLE E SANÇÕES COMERCIAIS

Como uma empresa global, a LS&Co. entrega seus produtos mundo afora em diferentes destinos. Sendo assim, estamos sujeitos às leis de controle de comércio dos países onde operamos. A LS&Co. está comprometida em cumprir integralmente essas leis, inclusive:

- Controles de exportação, restrições de comércio, embargos comerciais e sanções econômicas (inclusive, entre outras, quaisquer sanções em vigor impostas pela Agência de Controle de Ativos Estrangeiros, pela União Europeia e pelas Nações Unidas) que limitam ou proíbem a LS&Co. de realizar atividades de negócios com determinados países, pessoas físicas ou pessoas jurídicas.
- Leis antiboicote que proíbem empresas de participar ou de cooperar com um boicote internacional que não seja aprovado ou sancionado pelo governo dos EUA.

**P:** Queremos contratar um prestador de serviços nos EUA que atuará somente nos EUA. Há alguma preocupação relacionada a sanções?

**R:** Sim, poderá haver. As sanções poderão se aplicar a qualquer pessoa jurídica no mundo cuja propriedade majoritária (direta ou indiretamente) for de uma ou mais pessoas jurídicas restritas. Essa diretriz poderá incluir pessoas jurídicas dos EUA que atuam principal ou exclusivamente nos EUA. Além disso, se o prestador de serviços fizer transações com pessoas jurídicas sob sanções, também poderemos estar expostos a violações.

- Outras leis de importação ou de exportação que exigem que a LS&Co. e seus parceiros de negócios paguem taxas e/ou obtenham licenças específicas, alvarás ou outras documentações antes de transferir produtos e dados técnicos internacionalmente.

Se você for responsável por decidir onde compramos ou vendemos produtos e/ou com quem trabalhamos, ou, ainda, se estiver envolvido de outra forma em transações internacionais de negócios, deverá se familiarizar com nossa Política sobre conformidade com sanções econômicas e comerciais. Esteja ciente de que todos os terceiros exigem triagem contínua e que pode haver restrições ou limitações relacionadas a negócios com determinados países, pessoas jurídicas ou pessoas físicas. As leis de controle de comércio e antiboicote são bastante complexas. Se você tiver dúvidas ou preocupações de que possa estar participando de negócios proibidos, ou, ainda, se receber uma solicitação relacionada a um boicote, deverá entrar em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica.

**P:** Trabalho em um país que não tem as mesmas sanções que o governo dos EUA (por exemplo, não proíbe negócios com países como a Rússia e o Irã). Isso significa que não precisamos cumprir as sanções dos EUA?

**R:** Não. Como uma empresa sediada nos EUA, devemos cumprir as sanções dos EUA em todos os lugares onde fazemos negócios. Todos os nossos escritórios, subsidiárias e afiliadas devem seguir esses requisitos.

## LAVAGEM DE DINHEIRO E ATIVIDADES RELACIONADAS

A LS&Co. proíbe qualquer forma de lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou qualquer outro financiamento com propósitos ilícitos ou ilegítimos.

“Lavagem de dinheiro” é a tentativa de uma pessoa física ou jurídica de ocultar o produto obtido com atividades criminosas ao fazê-lo parecer legítimo. Normalmente, tal produto é direcionado por meio de uma ou mais empresas de fachada e contas bancárias “offshore” para ocultar sua origem e seu destino verdadeiros. Se você suspeitar que um parceiro de negócios está envolvido em uma atividade ilícita ou suspeita, entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica.

## TRANSFERÊNCIAS MONETÁRIAS PARA OU DE PARTES EXTERNAS

Descontos, comissões, honorários ou qualquer outra transferência monetária devem ter a devida autorização e ser transparentes, orientados pelas condições do mercado e baseados em transações sem conflitos de interesses, constando em um contrato por escrito. Além disso, não devem resultar em benefícios pessoais indevidos para nenhuma das partes.

## LEIS DE CONCORRÊNCIA E COMO LIDAR COM CONCORRENTES

A maioria dos países onde a LS&Co. atua tem leis que estimulam e protegem a concorrência livre e justa. Em geral, tais leis são denominadas antitruste, de concorrência ou de proteção ao consumidor. Elas regem nossas relações com os varejistas, abrangendo:

- Práticas de precificação
- Descontos
- Condições de crédito
- Subsídios promocionais
- Distribuidores exclusivos
- Relações com franqueados
- Relações com licenciados
- Restrições ao transporte de produtos concorrentes
- Rescisão de relações de negócios

- Alocações de regiões ou contratos
- Monopólios ou tentativas de monopólios por meio de conduta anticompetitiva

Tais leis também regem, normalmente de forma bastante rigorosa, as relações entre a LS&Co. e nossos concorrentes. Você deve limitar o contato com os concorrentes. Quando se reunir com um concorrente, deve evitar discussões sobre preços, termos e condições de venda, clientes ou fornecedores.

A LS&Co. está empenhada em proteger os melhores interesses dos nossos consumidores e da nossa empresa ao cumprir essas leis. As consequências de violar as leis antitruste são sérias, sobretudo para nossa reputação corporativa. Esteja ciente de que as consequências para determinados tipos de violações incluem penalidades criminais, eventuais multas e prejuízos (que poderão ser triplicados em algumas circunstâncias). Como essas leis são bastante complexas, certifique-se de entrar em contato com o departamento Jurídico assim que surgirem dúvidas.

Caso você tenha dúvidas se sua participação em determinada organização comercial é aceitável, entre em contato com o departamento Jurídico.

## CONFLITOS DE INTERESSES

Evitar conflitos de interesses é fundamental para operarmos como uma empresa ética, honesta e transparente. Enquanto estiver trabalhando na LS&Co., você deverá assegurar que seus interesses e suas relações pessoais não estejam em conflito nem sugiram conflito com suas obrigações profissionais junto à LS&Co. Como membro da equipe, você tem o dever de promover os interesses legítimos da empresa, não os seus.

Os conflitos de interesses podem assumir muitas formas, mas surgem quando suas atividades e relações pessoais interferem ou sugerem interferência em sua capacidade de agir visando ao melhor interesse da LS&Co. Dentre os exemplos:

- Atuar como funcionário, executivo ou diretor de outra empresa enquanto estiver empregado pela LS&Co. (exceto em caso de aprovação da equipe de Recursos Humanos, Jurídica ou de Ética e Conformidade).
- Ter uma relação pessoal ou financeira com um concorrente, fornecedor, prestador de serviços ou cliente. Se um funcionário detiver interesse financeiro em uma das partes mencionadas acima, tal interesse deverá ser mínimo (no máximo 5%).

- Trabalhar como consultor para um concorrente, fornecedor, prestador de serviços ou cliente da LS&Co.
- Obter vantagem pessoal decorrente de oportunidades ou informações às quais você tem acesso graças à sua função na LS&Co.
- Trabalhar ou fazer negócios com um familiar ou com qualquer negócio no qual um familiar tenha interesse financeiro pessoal.
- Realizar atividades de trabalho não relacionadas à LS&Co. durante o expediente ou utilizando recursos da LS&Co.
- Ter um relacionamento afetivo com um supervisor ou subordinado.

**P:** Meu cônjuge trabalha em uma empresa que está participando de uma licitação para fechar um contrato grande com a LS&Co. Isso poderia configurar conflito de interesses?

**R:** Depende. Os conflitos de interesses devem ser avaliados com base em diversos fatores, como os respectivos cargos ocupados por você e seu cônjuge. Em caso de dúvida, você deve entrar em contato com a equipe de Ética e Conformidade.

Os funcionários corporativos não poderão trabalhar nem receber qualquer remuneração de um fornecedor, cliente, prestador de serviços, distribuidor, concorrente ou credor da LS&Co. No entanto, os funcionários de lojas ou centros de distribuição poderão ter liberdade para desempenhar outros trabalhos externos, desde que não haja conflito de interesses. Os funcionários de lojas e centros de distribuição devem consultar a equipe de Recursos Humanos antes de assumir qualquer cargo externo.

Eventuais conflitos devem ser divulgados imediatamente ao seu supervisor e à equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica para resolução. Felizmente, muitos conflitos podem ser mitigados por meio da sua divulgação.

Para obter orientações adicionais sobre conflitos de interesses e o processo de divulgação, consulte nossa página [Conflitos de interesses](#) e o [Formulário de divulgação de conflitos de interesses](#) no Threads.

**P:** Meu colega quer abrir um negócio de bonés. Ele pode fazer isso?

**R:** Qualquer emprego externo, inclusive ter um negócio próprio, requer aprovação do seu gerente e da equipe de Recursos Humanos, Ética e Conformidade ou Jurídica. Além disso, se o negócio proposto for considerado concorrente, isso configurará mais um conflito de interesses. Seu colega deve buscar orientação antes de abrir o próprio negócio.

## ATUAÇÃO EM CONSELHOS

**Conselhos sem fins lucrativos:** incentivamos que você faça o bem em sua comunidade. Atuar em um conselho consultivo ou sem fins lucrativos é permitido, desde que não haja conflitos de interesses e não interfira nas responsabilidades da sua função nem em seu comprometimento com a LS&Co. Como membro de um conselho sem fins lucrativos, você não poderá atuar em nome da LS&Co. nem sugerir que a representa. Caso tenha dúvida se você pode atuar em um conselho sem fins lucrativos, entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade.

**Conselhos com fins lucrativos:** membros da equipe de liderança executiva (ELT) têm permissão para atuar no conselho de uma organização com fins lucrativos por vez e devem obter aprovação prévia do diretor jurídico e do diretor executivo antes de concordar com a atribuição (remunerada ou não). Nenhum funcionário da LS&Co. poderá atuar no conselho administrativo ou no conselho consultivo de nenhum concorrente, cliente, fornecedor, prestador de serviços, distribuidor, licenciado ou representante da LS&Co. sem a análise e a aprovação prévias do diretor jurídico ou do diretor executivo. O diretor executivo deve obter aprovação prévia do conselho administrativo da LS&Co. para atuar em qualquer conselho externo com fins lucrativos. Funcionários que não fazem parte da ELT e que desejam atuar em um conselho com fins lucrativos devem consultar a equipe de Ética e Conformidade, bem como seus respectivos gerentes, e obter a devida aprovação. Como membro de um conselho com fins lucrativos, você não poderá atuar em nome da LS&Co. nem sugerir que a representa.

Para obter mais orientações sobre a atuação em conselhos, consulte as [Diretrizes sobre conselhos consultivos](#) na página [Conflitos de interesses](#) no Threads ou entre em contato com a equipe de Ética e Conformidade ou Jurídica.

## COMUNICAÇÕES

Como uma empresa de capital aberto, é fundamental falarmos uma só voz para que todas as mensagens externas sejam confiáveis, precisas e coerentes. Para tanto, somente porta-vozes designados podem falar em nome da LS&Co.

Salvo autorização expressa em contrário, você não poderá fazer declarações públicas nem responder a perguntas sobre a LS&Co., nossos negócios, nossas operações ou qualquer funcionário da LS&Co. Essa restrição se aplica ao seguinte:

- Veículos de imprensa tradicionais em todas as mídias.
- Conferências.
- Contas pessoais e profissionais nas mídias sociais.
- Livros, artigos ou outros dados publicados.
- Blogs ou outras plataformas de conteúdo on-line.
- Quaisquer solicitações “oficiais” ou “extraoficiais” de informações, inclusive de investidores e analistas.

Se você receber uma solicitação para compartilhar informações, encaminhe-a para nossa linha direta de mídia ([newsmediarequests@levi.com](mailto:newsmediarequests@levi.com)). Consulte nossa [Política global sobre mídias](#) para obter mais orientações.



A woman with long brown hair, wearing a grey plaid shirt, is working in a clothing factory. She is focused on her task, with her hands on a piece of fabric. The background shows a rack of clothes and a bright light source.

# COMO AGIR DE MANEIRA LÍCITA E ÉTICA NO TRABALHO

Nós nos empenhamos para promover um ambiente de trabalho que seja inclusivo, heterogêneo e respeitoso para todas as pessoas. Não toleramos nenhum tipo de discriminação, assédio e retaliação nem comportamentos injustos ou arriscados.

## DISCRIMINAÇÃO

Não toleramos discriminação de nenhum tipo por parte de nenhum funcionário. Todo funcionário tem o direito de trabalhar em um ambiente justo onde não haja discriminação motivada por:

- Raça, cor, credo ou religião
- Nacionalidade ou cidadania
- Idade, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero
- Estado civil
- Deficiência mental ou física
- Outras características individuais ou condições protegidas pela legislação local

Você deve denunciar qualquer suspeita de discriminação imediatamente ao seu gerente ou representante dos Recursos Humanos.

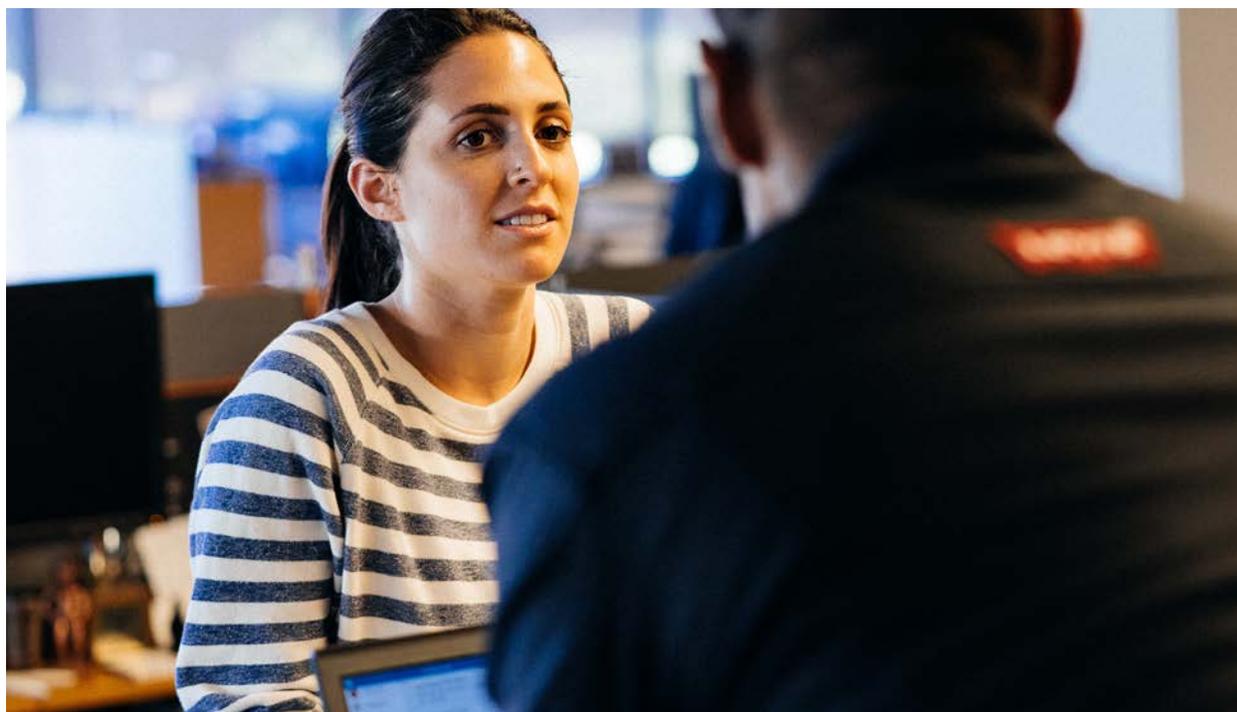
## ASSÉDIO

Não toleramos assédio de nenhum tipo, inclusive ações, comentários e comportamentos

indesejados ou conduta que intimide, ofenda ou demonstre hostilidade motivada pelas características individuais protegidas por lei de uma pessoa. A tolerância zero se aplica a qualquer conduta relacionada à raça, à cor, à nacionalidade, à ancestralidade, à religião, ao credo, à deficiência física ou mental, ao estado civil, a problemas de saúde, à orientação sexual, à identidade de gênero, à idade ou a qualquer outra condição protegida por leis federais, estaduais ou municipais de uma pessoa. Cometer qualquer tipo de assédio acarretará medidas disciplinares, inclusive rescisão do contrato de trabalho.

Confira alguns exemplos de assédio:

- Investidas de cunho sexual indesejadas ou oferta de benefícios de emprego em troca de favores sexuais.
- Conduta visual indesejada, como olhares maliciosos, encaradas, gestos sexuais ou exibição de imagens ou objetivos sexualmente sugestivos.
- Comentários orais ou por escrito indesejados, como ameaças, apelidos, insultos, calúnias, piadas ou e-mails.
- Conduta física indesejada, como agressão, toque indesejado ou restrição do movimento normal.
- Retaliação em decorrência de denúncia ou ameaça de denúncia de assédio.



**P:** A gerente da minha loja se refere a pessoas de outras origens como “aquelas” pessoas e as trata de maneira diferente de quem ela considera que tem a mesma origem que a dela. O que devo fazer?

**R:** A LS&Co. não tolera nenhum tipo de comportamento discriminatório. Trata-se de uma violação flagrante dos nossos valores e do nosso Código. Você deve entrar em contato com a equipe de Recursos Humanos ou de Ética e Conformidade. Contamos com sua máxima dedicação. Caso você não se sinta à vontade para se identificar, pode fazer a denúncia sob anonimato por meio da Central de denúncias.

**P:** Compreendo que o contato físico com os colegas poderia ser considerado assédio. Então, como saber o que diferencia o contato físico aceitável do inaceitável?

considerado aceitável poderá variar entre pessoas e culturas diferentes. Leve em conta o contexto da interação. O contato físico normalmente é aceito como parte das interações cotidianas habituais no ambiente corporativo? Caso você seja alvo de contato físico indesejado e se sinta à vontade para dizer que considera tal comportamento inadequado, manifeste-se e estabeleça limites. Quem não se sentir à vontade em fazê-lo pode entrar em contato com as equipes de Recursos Humanos ou de Ética e Conformidade, pois estamos à disposição para ajudar a lidar com essa situação.

**P:** Como posso ter certeza de que não ofendo nenhum colega com linguagem inapropriada?

**R:** As pessoas interpretarão o que é e o que não é linguagem inapropriada de maneira diferente, com base em suas experiências pessoais, culturas e origens. O melhor a fazer é utilizar uma linguagem que seja neutra e não segmente as pessoas em categorias. Preste atenção às palavras que você usa e como as pessoas se sentem em relação a elas. Além disso, evite comentários e insinuações sexuais, bem como qualquer outro tipo de linguagem obscena ou discriminatória.

**R:** Você deve estar ciente de que o contato físico poderá ser considerado inapropriado no ambiente corporativo. Se você perceber que o contato físico não foi bem recebido, não se comporte mais dessa forma e, caso necessário, estabeleça protocolos para aquele espaço. Além disso, atente para o seguinte fato: o que é

## FAVORITISMO

Há favoritismo quando um funcionário recebe tratamento preferencial como resultado da sua relação pessoal, e não do seu desempenho no trabalho. O favoritismo no trabalho não é aceitável; todos os funcionários devem ser tratados de forma justa.

## DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Na LS&Co., estamos comprometidos em proporcionar um ambiente de trabalho no qual pessoas de todos os perfis se sintam confiantes de que serão ouvidas e de que suas contribuições serão acolhidas e celebradas. Nossa meta é construir uma organização que reflita a plena diversidade dos nossos consumidores e das comunidades onde residimos e trabalhamos porque sabemos que empresas mais diversas são mais fortes.

Priorizamos a promoção da diversidade, equidade e inclusão (DE&I) por meio de programas relevantes, políticas robustas e princípios orientadores. Acreditamos que integrar a DE&I em nossa cultura e em nossos processos cria senso de pertencimento, além de fornecer uma vantagem competitiva tangível para nossa empresa. Nós nos empenhamos para fomentar uma cultura na qual haja um senso profundo de pertencimento que transcende qualquer cargo, função, idioma ou país e que compartilha o compromisso com a representatividade, a segurança psicológica e a responsabilidade social.

Nossas iniciativas abrangem desde nossos líderes executivos até nossas linhas de frente. Nossa jornada é incessante e demanda estratégia, resiliência e comprometimento de longo prazo. Orientados por nossos valores de originalidade, empatia, integridade, coragem e desempenho, nos dedicamos continuamente para fazer da LS&Co. uma das empresas mais desejadas no mercado de trabalho, proprietária de marcas inclusivas e inovadoras para pessoas de todos os perfis.

## SEGURANÇA

Há normas em vigor na LS&Co. para proteger a segurança e o bem-estar de todos os funcionários. É sua responsabilidade:

- Seguir essas normas e políticas de saúde e segurança;
- Notificar acidentes e lesões, bem como práticas, condições ou equipamentos inseguros;
- Ter cuidado em todas as suas atividades de trabalho; e

- Notificar imediatamente seu supervisor sobre quaisquer condições de trabalho inseguras.

## VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Na LS&Co., sua segurança e proteção, tanto no trabalho quanto viajando em nome da empresa, são nossas prioridades máximas, sempre. Realmente nos empenhamos para assegurar que todos os funcionários e prestadores de serviços estejam a salvo de ameaças externas e internas, inclusive de violência no trabalho. Violência no trabalho é qualquer ação que ameace a segurança dos nossos funcionários ou prestadores de serviços, ou, ainda, que cause danos à propriedade da LS&Co. A violência no trabalho poderá incluir:

- Agressão física
- Ameaças (diretas e indiretas)
- Assédio
- Intimidação
- Bullying
- Perseguição
- Violência doméstica que atinja o local de trabalho

Quando se trata de prevenir a violência no trabalho, você é nossa melhor defesa.

É essencial notificar assim que algo acontecer.

Se você testemunhar qualquer um desses comportamentos ou tomar conhecimento de possíveis ameaças de violência no trabalho, alerte imediatamente seu gerente ou a equipe de Recursos Humanos ou Segurança global ([mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com](mailto:mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com)).

Não admitimos violência ou comportamento ameaçador no trabalho. Se você se comportar dessa forma, estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive rescisão do contrato de trabalho. Caso esteja nos EUA, consulte também nossa política sobre [Armas no trabalho](#).

## DROGAS ILÍCITAS, MACONHA E ÁLCOOL

Quando você estiver no trabalho, não poderá portar, transferir, comprar, vender ou usar nenhuma substância proibida pela [Política](#) da LS&Co., a menos que seja prescrita por um profissional da saúde. Os funcionários devem comparecer ao trabalho em plenas condições de desempenhar suas funções, não estando sob os efeitos adversos de drogas ilícitas, maconha ou álcool. O uso não autorizado ou o consumo excessivo de álcool durante o trabalho ou em eventos patrocinados pela empresa também é proibido.



# COMO PROTEGER OS ATIVOS E AS PROPRIEDADES

Todos nós somos responsáveis por proteger os ativos da LS&Co., que incluem ativos digitais, financeiros e físicos, bem como propriedade intelectual e física. Os ativos e as propriedades da LS&Co. devem ser usados somente para fins comerciais. O uso inadequado dos nossos ativos e das nossas propriedades para fins antiéticos ou ilícitos, ou, ainda, para ganho pessoal, é terminantemente proibido. Tal responsabilidade implica a obrigação de proteger a empresa contra fraude, uso indevido dos ativos, desperdício e roubo:

- Fraude é um ato ilícito ou criminoso que visa à obtenção de ganhos financeiros ou pessoais. Não participe de fraudes e denuncie qualquer suspeita de fraude à equipe de Ética e Conformidade;
- Evite o uso indevido ou o desperdício de fundos da empresa. Além disso, utilize os cartões de crédito corporativos de acordo com as Políticas sobre cartão corporativo da LS&Co.: [Política sobre reembolso de despesas pagas com cartão corporativo \(EUA e Canadá\)](#), [Política sobre cartão corporativo \(Levi Strauss America\)](#) e [Política sobre cartão corporativo \(Levi Strauss Europe\)](#);
- Certifique-se de que todas as transações sejam devidamente autorizadas e estejam dentro dos limites de autorização estabelecidos em nossa [Política sobre autorização de assinatura](#);
- Não use indevidamente o desconto para funcionários do seu país, conforme descrito na [Política de descontos para funcionários – EUA e Canadá](#) ou na [Política de descontos para funcionários – UE](#). Consulte sua equipe local de Recursos Humanos ou seu gerente para obter informações sobre a política de descontos da sua localidade;
- Certifique-se de que as amostras de produtos sejam utilizadas somente para fins comerciais legítimos e que estejam protegidas contra extravio, dano, roubo, uso não autorizado ou descarte;
- Devolva todas as propriedades da LS&Co., bem como seus ativos físicos e intangíveis, ao final da sua relação trabalhista com a LS&Co.; e
- Mantenha registros precisos e siga nossa [Política sobre gestão de registros e informações](#).

## DESPESAS DE VIAGENS, REFEIÇÕES E ENTRETENIMENTO

A LS&Co. reembolsa os funcionários por despesas com viagens de negócios necessárias e refeições e/ou eventos de entretenimento razoáveis.

Caso você esteja em dúvida se uma despesa é legítima, consulte a [Política global de viagens, refeições, entretenimento e presentes](#), pergunte ao seu gerente ou entre em contato com [mbxcorpcard@levi.com](mailto:mbxcorpcard@levi.com). Os prestadores de serviços devem seguir nossa [Política de viagens para prestadores de serviços](#).

Você deve documentar todas as despesas corporativas, como, por exemplo, passagens

aéreas, transporte terrestre, refeições, hotéis/hospedagem etc. A documentação deve descrever com precisão ou incluir o seguinte:

- A natureza da despesa ou a justificativa comercial.
- A data, o local e quem estava lá (liste todos os participantes).
- Um recibo detalhado, no caso de refeições corporativas.
- O demonstrativo completo do hotel, no caso de estadas, e não apenas a primeira e a última páginas.

**OBSERVAÇÃO: todos os gerentes são responsáveis por analisar e aprovar as despesas dos seus subordinados diretos.**

**P:** Meu gerente pediu que eu pagasse um jantar da equipe com meu cartão corporativo. Fiquei em dúvida, mas atendi à solicitação dele. Essa prática é aceitável?

**R:** Não. É compreensível que você tenha se sentido obrigado a atender à solicitação do seu gerente. Porém, você e seu gerente têm o dever de seguir nossas políticas, que estabelecem que o funcionário com cargo hierarquicamente superior deve pagar a refeição. Além disso, essa situação pode resultar em conduta indevida em nome do seu gerente porque ele aprovará as próprias despesas sem qualquer supervisão.

**P:** Meu colega delega as aprovações de despesas ao seu assistente administrativo. Essa prática é aceitável?

**R:** Não. Cada gerente é responsável por analisar e validar as despesas enviadas em nome das suas respectivas equipes.

## DESCONTO PARA FUNCIONÁRIOS

Em muitos países, os funcionários têm acesso a um desconto sobre produtos da LS&Co. como um benefício trabalhista. Esse desconto não deve ser utilizado de forma indevida. Qualquer tentativa de revender seus produtos adquiridos com desconto e, portanto, lucrar com o desconto para funcionários pode acarretar a perda desse benefício e/ou medidas disciplinares, inclusive rescisão do contrato de trabalho. É sua responsabilidade compreender o que é considerado uso aceitável do desconto para funcionários. Se você tiver dúvidas ou preocupações, consulte a [Política de descontos para funcionários – EUA e Canadá](#), a [Política de descontos para funcionários – UE](#), a equipe local de Recursos Humanos ou seu gerente para obter mais informações sobre a política de descontos da sua localidade.

**P:** Ouvi dizer que o assistente do gerente de uma loja na minha localidade abriu um negócio paralelo e está usando seu desconto de funcionário para comprar produtos Levi's® que ele remarca e revende on-line. Essa prática é aceitável?

**R:** Não. Além de configurar uso indevido do desconto para funcionários, ser proprietário de um negócio concorrente é contra a política da empresa. O assistente do gerente da loja está obtendo um benefício indevido ao utilizar seu cargo na Levi's® para adquirir produtos com grandes descontos para revenda em seu negócio paralelo.

## AMOSTRAS DE PRODUTOS

As amostras de produtos devem ser usadas somente para fins comerciais legítimos. Pegar ou utilizar amostras de produtos de qualquer valor para outros fins que não estejam relacionados à LS&Co., sem autorização prévia, será considerado roubo de propriedade da empresa e poderá acarretar medidas disciplinares, inclusive rescisão do contrato de trabalho. Além disso, os funcionários poderão estar sujeitos a multas ou penalidades civis ou criminais.

## PROPRIEDADE INTELECTUAL

Toda a propriedade intelectual inventada, criada ou desenvolvida pela LS&Co. ou por você durante sua relação trabalhista com a LS&Co. que esteja relacionada ou seja útil para nosso negócio, ou, ainda, que foi desenvolvida durante o expediente ou com nossos recursos, é propriedade da empresa e, normalmente, confidencial. Semelhante a outros ativos da LS&Co., nossa propriedade intelectual poderá ser usada somente em relação com nossos negócios e visando ao benefício da LS&Co.

Exemplos de tal propriedade intelectual abrangem invenções, fórmulas, processos, produtos, listas de clientes, programas, patentes, marcas comerciais, direitos autorais, segredos comerciais, conhecimento técnico, nomes de domínio, ideias, descobertas e melhorias. Você não deve usar nem compartilhar a propriedade intelectual da LS&Co. sem as devidas proteções legais e documentações em vigor.

Além disso, algumas informações confidenciais e exclusivas poderão ser retidas como segredo comercial da LS&Co. se:

- Estiverem relacionadas a uma matéria elegível à proteção de segredos comerciais, como fórmula, padrão, compilação, programa, dispositivo, método, técnica ou processo;
- Forem comercialmente valiosas porque são segredo e não são de conhecimento geral nem verificáveis pelo público; e
- A LS&Co. adotar medidas razoáveis para proteger as informações contra divulgação.

Entre em contato com um membro da equipe Jurídica se você tiver dúvidas relacionadas à propriedade intelectual.

## REGISTROS PRECISOS

Além de uma exigência legal, livros e registros completos e precisos são essenciais para gerenciar os negócios da LS&Co. e manter a exatidão e a integridade das nossas declarações e divulgações financeiras.

“Livros e registros” abrangem não só contas financeiras, mas também todos os registros elaborados, gerados ou mantidos pela LS&Co., como faturas, ordens de serviço, contratos, documentos da folha de pagamento, relatórios ambientais e de segurança, além de registros regulatórios.

Quando você colabora com a criação de registros de negócios, como, por exemplo, ao enviar um relatório de despesas ou uma folha de ponto, é responsável pela honestidade e precisão das informações enviadas.

Qualquer tentativa de ocultar ou distorcer informações nos livros ou registros da LS&Co. é uma violação séria. Tal violação inclui:

- Postergar o registro da data de um pedido ou pagamento.
- Registrar informações imprecisas ou enganosas sobre uma transação.
- Falsificar relatórios de qualidade, dados ou outros documentos da empresa.

A norma é clara: todos os registros e relatórios devem ser completos, justos, precisos e oportunos, não induzindo a erro. Sem exceções.

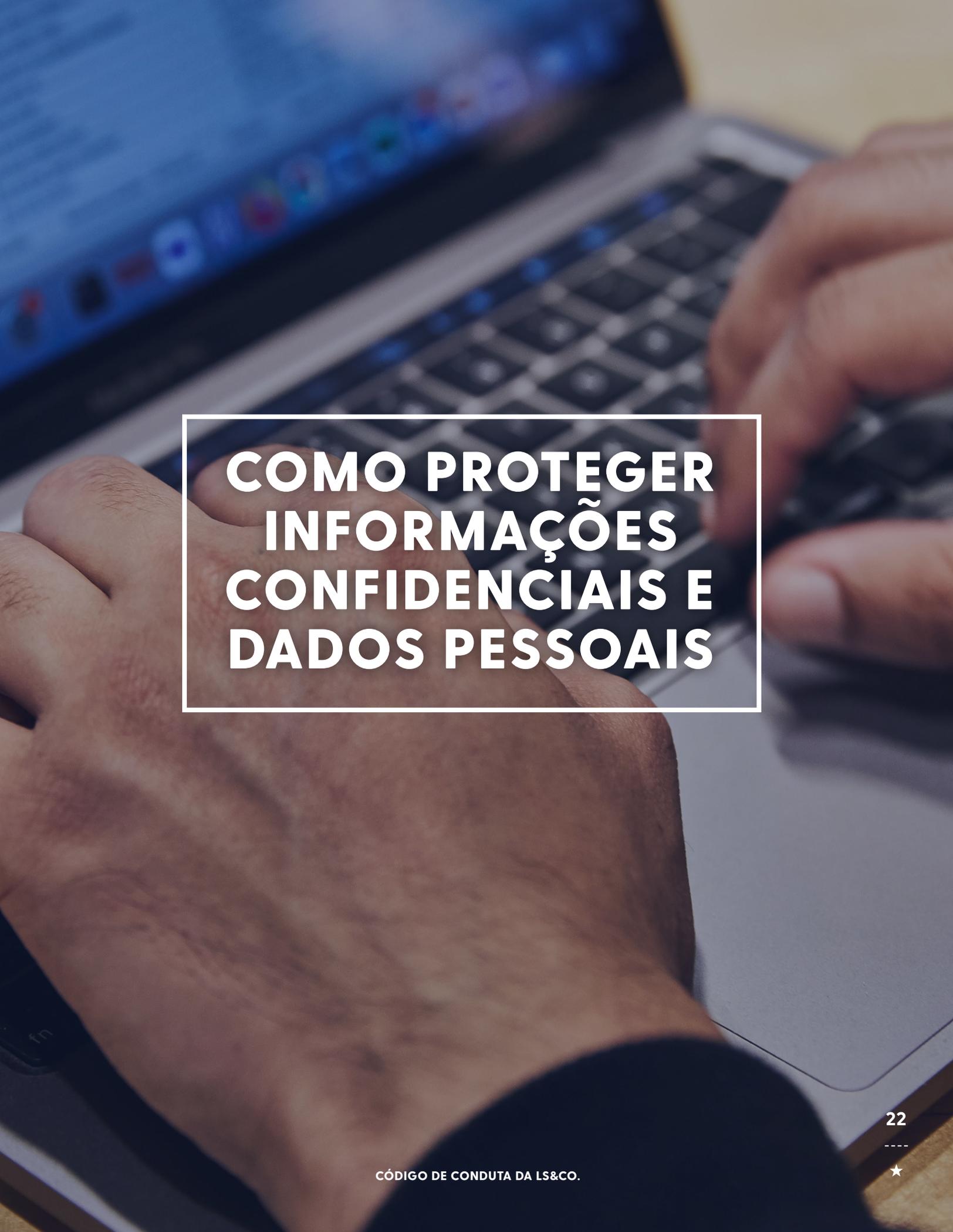
## RETENÇÃO DE REGISTROS

Todos os registros de negócios também devem ser retidos e descartados de acordo com nossa [Política sobre gestão de registros e informações](#).

Os períodos de retenção estabelecidos pela LS&Co. para registros de negócios não se aplicarão se você tiver sido orientado a reter determinados documentos ou registros que são relevantes para um processo, uma investigação, uma auditoria ou um procedimento administrativo, seja concreto, apenas uma ameaça ou razoavelmente previsível. É fundamental cumprir essa obrigação, já que a destruição, alteração ou ocultação, mesmo inadvertidamente, de um documento que é relevante ou é objeto de uma retenção legal poderia acarretar responsabilidade civil e criminal para a LS&Co. e para você.

Se você tiver dúvidas sobre determinado documento ou o período de retenção, retenha o documento e consulte a Política sobre gestão de registros e informações e a equipe Jurídica para obter mais orientações.





# COMO PROTEGER INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E DADOS PESSOAIS

Como funcionário da LS&Co., você poderá usar ou ter acesso a informações sobre a LS&Co. que são confidenciais e exclusivas, ou, ainda, poderá ter conhecimento sobre dados pessoais. É sua responsabilidade tratar todas as informações da LS&Co. com zelo e prudência. Essa diretriz abrange as informações que coletamos, desenvolvemos ou mantemos sobre nossos negócios, funcionários, consumidores, clientes, fornecedores e outros terceiros.

## INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E EXCLUSIVAS

Você não deve divulgar as informações confidenciais da LS&Co. para ninguém fora da empresa sem aprovação prévia. Qualquer informação sobre a LS&Co. que não tenha sido compartilhada com o público geral poderá ser considerada confidencial, incluindo planos de aquisição ou fusão, informações sobre produtos, como lançamentos ou designs, informações sobre vendas e preços, identidade ou origem

das matérias-primas, endereços IP de rede etc. O uso indevido das informações confidenciais abrange utilizá-las ou inseri-las em grandes modelos públicos de linguagem, como ChatGPT ou plataformas semelhantes de IA generativa.

Para obter orientações sobre o uso de dados e IA, consulte nossas [Diretrizes sobre dados e IA](#) e nossos [Princípios operacionais sobre dados e IA](#).

**P:** Meu colega sugeriu uma cafeteria movimentada para discutirmos o plano de negócios deste ano, as principais percepções dos clientes e o desempenho financeiro. Essa prática é aceitável?

**R:** Parece que o assunto da conversa incluiria informações confidenciais, então não seria inteligente discuti-las em um lugar público. Sugerimos transferir a reunião para um local privativo.

## MÍDIAS SOCIAIS

O que uma pessoa escreve em um blog, tuíte ou post pode atingir um público global em questão de minutos. Esse poder de conexão com milhões de pessoas mundo afora implica nossa obrigação, como empresa e como pessoas, de agir com responsabilidade quando nos comunicamos com nossos amigos, familiares, colegas de trabalho, clientes e consumidores. As mídias sociais são uma ferramenta poderosa e precisamos utilizá-las com cuidado para evitar consequências indesejadas.

Como funcionário da LS&Co., o que você diz nas mídias sociais pode impactar nossa empresa, positiva ou negativamente. Sua responsabilidade

em relação à LS&Co. não deixa de existir quando seu expediente termina. Muitos de nós utilizamos mídias sociais fora do trabalho. Mesmo em nosso tempo livre, todos nós precisamos proteger as informações confidenciais e exclusivas da LS&Co., bem como nossa reputação corporativa global. Contamos com seu bom senso, esperando que você exerça sua responsabilidade pessoal sempre que utilizar as mídias sociais ou outros aplicativos de mensagens baseados na web.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política sobre mídias sociais](#).

## ABUSO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Além de antiético, comprar ou vender títulos da LS&Co. (incluindo ações, unidades de ações restritas, opções de ações ou direitos sobre a valorização de ações liquidadas) quando você estiver ciente de informações relevantes não públicas sobre a LS&Co. é contra a lei e pode acarretar penalidades civis e criminais sérias para você e para a LS&Co. Essa norma diz respeito a todas as informações relevantes não públicas sobre os negócios da LS&Co. e se aplica a todos os funcionários. Negociar títulos da LS&Co. ou de qualquer outra empresa (inclusive de clientes e fornecedores) estando em posse de informações relevantes não públicas sobre tal pessoa jurídica é terminantemente proibido, assim como compartilhar com outras pessoas, inclusive familiares e amigos, informações relevantes não públicas sobre a LS&Co. ou qualquer outra empresa, mesmo se você não for responsável pela negociação. Pessoas físicas, inclusive familiares, que negociam títulos após a obtenção de uma informação privilegiada ou em posse de informações relevantes não públicas poderão violar a lei e estar sujeitas a penalidades civis e criminais. Você não poderá usar seu cargo em nossa empresa nem qualquer informação relevante não pública visando a ganhos financeiros pessoais indevidos.

### Informações relevantes não públicas

Informações relevantes não públicas são quaisquer informações que não foram disponibilizadas para o público e que uma pessoa razoável consideraria importantes ao decidir comprar, vender ou manter títulos de uma empresa. Abrangem informações sobre a LS&Co., bem como informações sobre outras empresas, como dos nossos parceiros de negócios e concorrentes. Exemplos de informações relevantes não públicas incluem:

- Previsões, estimativas ou resultados de lucros não publicados.
- Aquisições, alienações ou reestruturações.
- Mudanças na gestão.
- Próximos lançamentos ou inovações em produtos.
- Lucro ou prejuízo de clientes ou contratos importantes.
- Pendência ou ameaça de litígio ou ação regulatória.

Para obter mais informações, analise nossa [Política sobre abuso de informações privilegiadas](#).

**P:** Minha equipe passou o último ano negociando uma aquisição altamente confidencial de um novo varejista promissor. Alguns dias antes da divulgação pública da aquisição, minha colega contou a novidade para seu irmão e ele comprou ações do varejista. Ela poderia ter divulgado a aquisição?

**R:** Não. Sua colega não deveria ter divulgado a aquisição para o irmão dela porque, além de confidencial, essa informação é considerada relevante não pública. E, como o irmão dela fez transações com base nessa divulgação, ele e sua colega cometeram abuso de informações privilegiadas e estão sujeitos a penalidades civis e criminais. Não importa se sua colega sabia que o irmão iria comprar ações da empresa. Ela ainda é responsável.

### Janelas de negociação

Dependendo da sua função na LS&Co. ou do seu acesso a informações confidenciais da LS&Co., você poderá estar sujeito a requisitos de liberação prévia ou períodos durante os quais é impedido de negociar títulos da LS&Co. Caso você tenha dúvidas se uma transação é permitida, consulte nossa [Política sobre abuso de informações privilegiadas](#) e o [calendário de períodos de bloqueio](#) ou entre em contato com um membro da equipe Jurídica.

## PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Dados pessoais são quaisquer informações que podem identificar uma pessoa. Tais dados incluem nome, data de nascimento, endereço, número de telefone e número de identificação emitido pelo governo, como número da previdência social ou número do registro geral. Também poderão incluir dados menos óbvios, como endereço IP, histórico de pedidos ou preferências de compras.

Projetos que envolvem dados pessoais devem ser gerenciados em conformidade com nossos [Procedimentos e políticas de privacidade](#).

Esperamos que você saiba reconhecer e processar adequadamente os dados pessoais, além de notificar quaisquer preocupações assim que surgirem. Informações pessoais mais sigilosas, como raça, etnia, crenças religiosas, problemas de saúde, orientação sexual, remuneração, análises de desempenho, entre outras, devem ser tratadas com ainda mais cautela.

Consulte a equipe de Privacidade se você tiver dúvidas.

**P:** Uma empresa local de eventos me pediu os nomes e endereços dos membros da minha equipe para convidá-los para uma festa. É permitido fornecer esses dados para empresas de eventos?

**R:** Não. Compartilhar dados pessoais dos funcionários da LS&Co. viola a política da empresa.

## USO APROPRIADO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Sistemas eletrônicos de comunicação, como computadores, dispositivos móveis, servidores, telefones, e-mails e acesso geral à internet, assim como todas as informações e comunicações enviadas, recebidas ou armazenadas por meio desses sistemas, são disponibilizados para os funcionários para fins corporativos. O uso pessoal ocasional dos sistemas da LS&Co. é permitido, porém, tal uso não deve atrapalhar os negócios da LS&Co., prejudicar a LS&Co. nem interferir no desempenho de um funcionário.

Espera-se que você proteja os sistemas da LS&Co. contra acesso inadvertido ou não autorizado, mantenha o sigilo das senhas de todos os sistemas e cumpra todas as políticas relacionadas aos nossos sistemas e à segurança da informação.

Para proteger os ativos e a reputação da LS&Co., bem como os usuários, nos reservamos o direito de, em conformidade com a legislação aplicável, monitorar, acessar, analisar, excluir e registrar informações e comunicações, inclusive e-mails pessoais recebidos, visualizados ou salvos nos sistemas da LS&Co., além do seu uso dos sistemas da LS&Co. e das suas atividades (abrangendo navegação na internet) que você desempenha neles ou por meio deles. Sendo assim, você não deve esperar privacidade em relação a tais informações, comunicações ou atividades. Seu direito à privacidade referente aos dados contidos nos sistemas de comunicação da empresa é protegido pela legislação local. Consulte seu líder local de privacidade para obter mais informações.

# COMO LUCRAR SEM ABRIR MÃO DOS PRINCÍPIOS

O DESEMPENHO CORPORATIVO  
E A RESPONSABILIDADE SOCIAL  
PODEM COEXISTIR.

IMPULSIONAMOS O CRESCIMENTO E  
FORTALECEMOS NOSSA MARCA AO LUCRAR  
SEM ABRIR MÃO DOS PRINCÍPIOS.

## MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

Lucrar sem abrir mão dos princípios implica, entre outras ações, minimizar nosso impacto no meio ambiente e promover o bem-estar das pessoas que fabricam nossos produtos. Nossas iniciativas de sustentabilidade respaldam o crescimento e o valor da marca, enquanto reduzem os custos e riscos. Elas são nossa vantagem competitiva. Todos os funcionários são responsáveis por apoiar, incentivar e fomentar essas iniciativas.

## DIREITOS HUMANOS E TRABALHO JUSTO

A LS&Co. respeita os direitos humanos fundamentais de todos e está comprometida em remunerar os funcionários mundo afora com salários justos e equitativos. Como parte desse compromisso, a LS&Co. reconhece os direitos dos funcionários à liberdade de associação e à negociação coletiva. A LS&Co. proíbe o uso de mão de obra infantil, mão de obra forçada e tráfico humano, e tal proibição se estende a todos os parceiros de negócios da LS&Co. Se você vir algo, diga. É nosso dever.

## DOAÇÕES BENEFICENTES

Doações beneficentes feitas em nome da empresa devem ser analisadas e aprovadas pelas equipes de Relações com a comunidade e de Ética e Conformidade. Consulte a [Política de combate ao suborno/à corrupção](#) para obter orientação. Para evitar o risco ou a impressão de suborno e corrupção, doações beneficentes, sejam em

dinheiro, sob a forma de um patrocínio corporativo ou de qualquer outro benefício em espécie, nunca devem ser feitas a nenhuma organização política, político ou organização afiliada ou vinculada a um político sem a aprovação explícita por escrito da equipe de Ética e Conformidade. Além disso, a LS&Co. não fará doações para nenhuma organização que cometa discriminação motivada por uma condição protegida por lei.

## ATIVIDADES POLÍTICAS

Incentivamos que todos os funcionários sejam cidadãos política e socialmente engajados. A decisão de dedicar seu tempo livre e contribuir com dinheiro ou outros recursos pessoais a atividades políticas é inteiramente sua. Lembre-se de que, embora incentivemos seu engajamento, você não poderá usar seu cargo na LS&Co. para pressionar membros da equipe a fazer contribuições políticas, participar de eventos ou apoiar/se opor a determinados candidatos. Além disso, seu apoio a atividades políticas deve se restringir ao seu tempo livre e aos seus recursos pessoais. Manifestações durante o expediente ou a utilização recursos ou ativos da empresa são proibidas. Os funcionários também são proibidos de afixar ou distribuir materiais de cunho político nas propriedades da LS&Co. Ao se engajar no processo político, você deve cumprir as leis e regulamentações que regem as atividades e contribuições políticas. Você também não poderá usar o nome da LS&Co. de uma forma que sugira que a empresa patrocina ou endossa suas atividades políticas.

**P:** Minha gerente está organizando um evento de arrecadação de fundos para um candidato da região e convidou nossa equipe. Essa prática é aceitável?

**R:** Não. Pode-se alegar que sua gerente está usando o próprio cargo para influenciar a participação da equipe. Além disso, ela está utilizando seu e-mail do trabalho para solicitar a participação de um funcionário em uma atividade externa à LS&Co. Sua gerente deve continuar se dedicando às atividades políticas, mas deve fazê-lo em conformidade com a política da LS&Co.



# COMO CUMPRIR AS EXPECTATIVAS

Os valores, as expectativas e a orientação prática apresentados neste Código fundamentam as expectativas da LS&Co. em relação ao comportamento dos seus funcionários. Porém, cabe a cada um de nós colocar o Código em prática.

Além do Código, há muitos outros recursos práticos à disposição no Threads, inclusive políticas e procedimentos adicionais que você deve analisar, compreender e seguir. Reconhecemos que nem sempre é fácil saber como agir diante das situações com as quais você se depara. Caso você tenha dúvidas, nossa equipe de Ética e Conformidade está à sua disposição para ajudar.

Você também pode entrar em contato com os membros das equipes locais de Recursos Humanos e Jurídica para obter auxílio e orientação. E, para encerrar, você sempre poderá fazer perguntas ou denunciar suspeitas de violação do Código por meio da Central de denúncias da LS&Co.

Para que a LS&Co. alcance o sucesso, os funcionários devem agir com ética, fazer perguntas em situações ambíguas e se manifestar quando surgem problemas. Juntos, podemos manter um ambiente de trabalho saudável que celebra todos os atributos especiais da LS&Co. e dos seus funcionários.

## APÊNDICE

### Alterações no Código de Conduta global dos funcionários

Alterações no Código de Conduta global dos funcionários poderão ser realizadas a qualquer momento e por qualquer motivo.

### Hub de políticas

Para obter mais informações, acesse o Threads, que dispõe de um [Hub de políticas](#). Os funcionários das lojas também devem verificar a página Apps Dashboard (Painel de aplicativos) no Yoobic para consultar outras políticas relacionadas ao varejo. Se você tiver dúvidas ou preocupações, entre em contato com o devido responsável para obter mais informações.





**LEVI STRAUSS & CO.**