



CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL DE LOS EMPLEADOS

LEVI STRAUSS & CO.

EN LEVI STRAUSS & CO. NOS ENORGULLECEMOS DE HACER LO CORRECTO.

VIVIR SEGÚN EL CÓDIGO

Nos esforzamos por crear un entorno comprometido con la diversidad, la equidad y la inclusión, el respeto, la responsabilidad y por hacer lo correcto. Todo lo que hacemos para impulsar el crecimiento debe llevarse a cabo con los más altos estándares de ética, honestidad e integridad.

Cada una de las acciones que emprendemos al realizar negocios a escala mundial debe adherirse a estos elevados estándares y cumplir este Código de conducta ("Código"), las políticas y procedimientos de LS&Co. y todas las leyes y reglamentos vigentes. Todos los empleados (incluidos los funcionarios), directores, proveedores de servicios, empleados temporales y contratistas de LS&Co. en todo el mundo son responsables de revisar, comprender y cumplir este Código y las políticas y procedimientos de LS&Co.

Además de esta responsabilidad, los directivos y supervisores de LS&Co. también son responsables de lo siguiente:

- Actuar como modelos de conducta y crear un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al hacer preguntas y plantear inquietudes sin miedo a represalias.
- Formar regularmente a los miembros del equipo en el Código y las políticas vigentes de LS&Co.
- Estar disponibles para orientar a los empleados.
- Informar oportunamente a los departamentos de Cumplimiento y Ética, Legal o Recursos Humanos de cualquier problema o inquietud planteada por un empleado.

Las expectativas de este Código se aplican globalmente, independientemente de si trabaja a distancia o en la oficina, asiste a una reunión de negocios o a un evento con un cliente, o realiza cualquier otra actividad en nombre de LS&Co. Si hay una diferencia entre este Código, las políticas de LS&Co. y las leyes y reglamentos locales, debe aplicar la norma que establezca el estándar más elevado de comportamiento ético y sea el requisito legal más estricto.



ÍNDICE

4 UTILIZACIÓN DEL CÓDIGO Y BÚSQUEDA DE ASESORAMIENTO

- 4 TENER VALOR Y LEVANTAR LA MANO
 - 4 ¿Cómo denuncio un problema?
 - 4 No represalias
 - 5 Infracciones e investigaciones
 - 5 Medidas disciplinarias

6 LEGALIDAD Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS CON TERCEROS

- 8 LEYES ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN
 - 8 ¿Qué es un soborno?
 - 8 Interacción con funcionarios gubernamentales
 - 8 Comidas, entretenimiento y regalos
- 10 CONTROL DEL COMERCIO Y SANCIONES
- 11 BLANQUEO DE CAPITALES Y ACTIVIDADES RELACIONADAS
- 11 CONCESIONES MONETARIAS A PARTES EXTERNAS O DE PARTE DE ELLAS
- 11 LEGISLACIÓN SOBRE COMPETENCIA Y TRATO CON LOS COMPETIDORES
- 11 CONFLICTOS DE INTERÉS
- 13 SERVICIO EN LA JUNTA
- 13 COMUNICACIONES

14 ACTUAR CON LEGALIDAD Y ÉTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

- 15 DISCRIMINACIÓN
- 15 ACOSO
- 17 FAVORITISMO
- 17 DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN
- 17 SEGURIDAD
- 17 VIOLENCIA LABORAL
- 17 DROGAS, MARIHUANA Y ALCOHOL

18 PROTEGER LOS ACTIVOS Y LAS PROPIEDADES

- 19 GASTOS DE VIAJES, COMIDAS Y ENTRETENIMIENTO
- 20 DESCUENTOS PARA EMPLEADOS
- 20 MUESTRAS DE PRODUCTOS
- 20 PROPIEDAD INTELECTUAL
- 21 REGISTROS PRECISOS
- 21 CONSERVACIÓN DE REGISTROS

22 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PERSONAL Y CONFIDENCIAL

- 23 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD
- 23 REDES SOCIALES
- 24 INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
 - 24 Información material no pública
 - 24 Ventanas de negociación
- 25 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
- 25 USO ADECUADO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

26 OBTENER BENEFICIOS A TRAVÉS DE LOS PRINCIPIOS

- 27 MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD
- 27 DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO JUSTO
- 27 DONACIONES BENÉFICAS
- 27 ACTIVIDADES POLÍTICAS

28 CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS

29 ANEXO

- 29 MODIFICACIONES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL DE LOS EMPLEADOS
- 29 NÚCLEO DE POLÍTICAS



UTILIZACIÓN DEL CÓDIGO Y BÚSQUEDA DE ASESORAMIENTO

Si se pregunta si sus acciones o las de otros cumplen el Código, considere lo siguiente:

- ¿Se sentiría cómodo si se diera publicidad a sus acciones?
- ¿Es legal la acción?
- ¿Está expresamente permitida por nuestro Código o nuestras políticas?
- ¿Tiene sentido? Considere lo siguiente:
 - ¿Es coherente con las estrategias y los objetivos de la empresa?
 - ¿Coincide con nuestros valores?
 - ¿Se “siente” bien? Esto incluye cualquier duda que pueda tener respecto de una petición que le haga un superior u otro colega.

Si responde “No” a alguna de estas preguntas o si no está seguro de la respuesta, comuníquese con su gerente, con el departamento de Cumplimiento y Ética, con el departamento Legal o con Recursos Humanos para que le ayuden a resolver sus dudas o inquietudes.

TENER VALOR Y LEVANTAR LA MANO

Todos tenemos la obligación de asegurar que los negocios se lleven a cabo con honestidad, integridad y en pleno cumplimiento de este Código, de las políticas de LS&Co. y de las leyes y reglamentos vigentes. Si tiene conocimiento de una sospecha de infracción o de una denuncia de conducta indebida, debe informar inmediatamente de su inquietud.

¿Cómo denuncio un problema?

Tienes varias opciones:



Hable directamente con su gerente o comuníquese con el departamento de Cumplimiento y Ética (ethicscomplianceteam@levi.com), el departamento Legal o el de Recursos Humanos.



Notifique el problema en nuestro [sitio de la Línea de denuncias](#).



Llame a la Línea de denuncias al 1-800-405-8953. (Si llama desde fuera de EE. UU. o Canadá, consulte los códigos de acceso gratuitos de los países en [Threads](#).)

Nota: La Línea de denuncias permite la denuncia anónima si lo permite la legislación local.

No represalias

Hablar requiere valor. LS&Co. prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que de buena fe plantee una inquietud o denuncie una posible mala conducta. Las represalias pueden producirse de muchas formas, como asignaciones desfavorables o reducidas, evaluaciones adversas del rendimiento, acoso, descenso de categoría, despido y otras.

Si cree que ha sido objeto de algún tipo de represalia, debe comunicarlo inmediatamente a los departamentos de Cumplimiento y Ética, Legal o de Recursos Humanos.

Infracciones e investigaciones

LS&Co. se toma en serio todas las denuncias de posibles infracciones y se compromete a revisar e investigar todas las acusaciones creíbles. Si se le solicita, debe cooperar plenamente y con sinceridad durante una investigación interna. Además, nada de lo dispuesto en este Código o en cualquiera de nuestras políticas o acuerdos tiene por objeto prohibirle o restringirle de informar de cualquier infracción de la ley a cualquier entidad gubernamental o reguladora apropiada, o de cooperar o proporcionar información a cualquiera de dichas entidades en relación con una infracción legal, investigación, inspección gubernamental o indagación.

P: ¿Tengo que identificarme si quiero comunicar alguna sospecha, inquietud o irregularidad?

R: No, puede comunicar cualquier inquietud de forma anónima a través de la Línea de denuncias de ética. La Línea de denuncias está gestionada por un tercero independiente y permite a cualquier persona notificar problemas sin identificarse, siempre que lo permita la legislación local.

P: Un colega me contó que su supervisor le pidió que presentara un informe de gastos que contenía gastos ilegítimos. Yo no participé y no vi pruebas. ¿Tengo la obligación de denunciar este asunto?

R: Sí. Es su responsabilidad informar de cualquier incidente que pueda constituir una infracción del Código, aunque no haya sido testigo o no esté seguro de los detalles. Si nos lo informa, podremos investigarlo adecuadamente. Usted pone de su parte para asegurar que LS&Co. y nuestros empleados actúan con integridad.

Medidas disciplinarias

Las infracciones de este Código, de las políticas de LS&Co. y de todas las leyes y reglamentos correspondientes (así como los intentos de ocultar infracciones) pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. En algunas circunstancias, sus acciones también pueden dar lugar a que las autoridades legales impongan multas o sanciones penales contra usted y/o LS&Co. Por lo tanto, es importante seguir en todo momento las normas y restricciones establecidas en este Código.

P: Ya he hablado anteriormente sobre un asunto relacionado con mi gerente. Aunque lo hice de forma anónima, creo que saben que fui yo y desde entonces me tratan de forma diferente. Dejaron de invitarme a almuerzos de equipo y de implicarme en proyectos estratégicos. ¿Pueden hacerlo?

R: No, no pueden. Si su gerente se comporta así y cree que es porque ha hablado, puede tratarse de una represalia. LS&Co. no tolera represalias contra nadie que haya hablado de buena fe. Debe denunciar este comportamiento.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LS&CO.

Debemos tener en cuenta las consecuencias jurídicas, financieras y de reputación de nuestra interacción con los socios comerciales. Como parte de este compromiso, LS&Co. solo trabajará con socios comerciales respetables que actúen en conformidad con todas las leyes y reglamentos y que valoren los mismos principios éticos bajo los que opera LS&Co. Estos principios se establecen en nuestro [Código de conducta para proveedores](#). Cuando trabaje con nuestros socios comerciales, debe hacer lo siguiente:

- Evitar cualquier práctica ilegal, desleal o engañosa.
- Tratar a todos los socios comerciales de forma honesta, justa y objetiva.

- Ser honesto y directo con respecto a nuestros productos y servicios.
- Seguir los procedimientos adecuados de adquisición y abastecimiento. Seleccionar a los socios comerciales en función de sus méritos y nunca debido a un conflicto de interés.

Además de lo anterior, debe asegurarse de que nuestros socios comerciales se sometan a las verificaciones de antecedentes apropiadas para proteger a LS&Co. de la corrupción y otros riesgos que surgen de relacionarse con socios comerciales de dudosa reputación. Para más información, consulte el proceso de diligencia debida con terceros que figura en el anexo de la [Política antisoborno y anticorrupción](#).

P: Mi equipo lleva 10 años trabajando con el mismo distribuidor. Ahora estamos tramitando la renovación del acuerdo de distribución. ¿Sigue siendo necesaria la aprobación de la diligencia debida de terceros?

R: Sí, la diligencia debida de terceros es obligatoria para todos los terceros nuevos y todos los terceros existentes que se sometan a un nuevo proceso de contratación para renovar o ampliar sus contratos, independientemente de si los había revisado previamente el departamento de Cumplimiento y Ética.

P: Si recibo la aprobación de Cumplimiento y Ética para un nuevo tercero, ¿significa eso que puedo contratar a ese tercero sin más acciones?

R: No. Primero debe comprobar si hay alguna medida preventiva que el departamento de Cumplimiento y Ética le haya pedido que aplique. También debe asegurarse de haber cumplido con otros procesos previos a la contratación que puedan ser necesarios para ese tipo de terceros (por ejemplo, revisión/aprobación legal del contrato, [evaluación del impacto sobre la privacidad](#), [evaluación de la seguridad del proveedor](#), etc.).

P: Queremos contratar a un nuevo proveedor para que realice algunos trabajos menores para nosotros, y el valor total del contrato es inferior a 50 000 USD. ¿Debe revisar a este proveedor el departamento de Cumplimiento y Ética?

R: Sí. El departamento de Cumplimiento y Ética debe revisar a todos los terceros, independientemente del valor monetario del contrato. Los reglamentos contra antisoborno, anticorrupción y las sanciones no establecen umbrales mínimos de materialidad.

LEYES ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

LS&Co. prohíbe toda forma de soborno y corrupción. Las leyes antisoborno y anticorrupción, incluidas, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de EE. UU. y la Ley de Soborno del Reino Unido, se aplican, en general, a todos los empleados y operaciones de LS&Co. en todo el mundo. Si bien las leyes sobre soborno y corrupción varían en cada país, las normas en LS&Co. son sencillas:

- Nunca debe pagar, autorizar, ofrecer o prometer pagar o facilitar un soborno o pago a nadie, ni siquiera a un funcionario del gobierno o a un socio comercial.
- Nunca debe solicitar ni recibir un soborno.
- Nunca debe utilizar a un tercero o a un agente en su nombre o en nombre de LS&Co. para pagar o recibir un soborno.

Si cree que un colega o un tercero puede influir indebidamente, sobornar o participar en cualquier conducta corrupta, o si algo no le parece correcto, comuníquese inmediatamente con los equipos de Cumplimiento y Ética o Legal.

¿Qué es un soborno?

Los sobornos pueden adoptar muchas formas y pueden incluir dar o recibir dinero, coimas, donaciones, oportunidades de negocio o empleo, regalos, comidas, entretenimiento, viajes, favores especiales, beneficios o cualquier otra cosa de valor con el propósito indebido de lo siguiente:

- Influir en una decisión.
- Obtener o conservar un negocio.
- Obtener un permiso comercial u otra licencia.
- Influir en el resultado de una auditoría, inspección o decisión gubernamental.

LS&Co. también prohíbe realizar pagos de facilitación, que suelen ser pagos en efectivo a funcionarios del gobierno para acelerar acciones gubernamentales rutinarias, como agilizar una importación a través de la aduana.

Interacción con funcionarios gubernamentales

Como empresa global, a menudo tenemos que interactuar con funcionarios públicos en los lugares

en los que operamos, pero debemos extremar las precauciones durante esta interacción porque incluso los empleados con las mejores intenciones pueden infringir las leyes antisoborno cuando hay funcionarios públicos implicados.

A continuación, se ofrecen ejemplos de personas que pueden considerarse funcionarios públicos:

- Cualquier funcionario o empleado de un gobierno extranjero, independientemente de su rango.
- Empleados de empresas propiedad del gobierno o controladas por este, como un hospital o una universidad.
- Políticos, partidos políticos o candidatos a cargos públicos extranjeros.
- Un familiar o agente de los anteriores.

Si espera interactuar con personas que se ajusten a alguno de los criterios anteriores, debe cumplir las prohibiciones expuestas y familiarizarse con nuestra [Política antisoborno y anticorrupción](#).

Comidas, entretenimiento y regalos

En LS&Co. valoramos las relaciones de trabajo satisfactorias y la buena voluntad con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales porque son vitales para nuestro éxito. Reconocemos que las comidas de negocios y/o el entretenimiento pueden desempeñar un papel importante en el fortalecimiento de estas relaciones. Si bien respetamos estas prácticas, debemos tener cuidado de no permitir que anulen nuestro compromiso de cumplir la ley y nuestras políticas.

Nunca se deben dar o recibir comidas, invitaciones u otro tipo de atenciones con la intención de obtener o conservar un negocio, o de influir en una decisión. También debemos evitar circunstancias que puedan crear incluso la apariencia de una intención impropia.

En general, los regalos no están permitidos. Consulte la [Política global de viajes, comidas, entretenimiento y regalos](#) para conocer las excepciones. Cualquier solicitud que no se ajuste a esta política deberá ser aprobada por el departamento de Cumplimiento y Ética.

Las comidas y las actividades de entretenimiento con funcionarios públicos no están permitidas de acuerdo con la [Política antisoborno y anticorrupción](#). Cualquier solicitud de excepción debe ser aprobada por el departamento de Cumplimiento y Ética.

P: Uno de nuestros proveedores ha invitado a mi equipo a un evento que incluirá cena, bebidas y un espectáculo deportivo. ¿Podría considerarse un soborno?

R: Sí, podría, pero habría que tener en cuenta otros factores. Por ejemplo, ¿está el proveedor en proceso de licitación con LS&Co.? ¿Se hablará de negocios en el acto? ¿Cuál es el valor del evento por invitado? Comuníquese con el departamento de Cumplimiento y Ética para tratar el asunto con más detalle.

P: Tengo una reunión de negocios en el extranjero y necesito una visa para viajar. No dispongo de tiempo suficiente para realizar el proceso estándar de obtención de visas. La agencia de viajes menciona el pago de una tasa aparte por un proceso acelerado. ¿Puedo seguir adelante dado el tiempo del que dispongo?

R: No. Si la tasa no es una tasa consular oficial, lo más probable es que sea un pago de facilitación y se considere un soborno. No se puede pagar en ningún caso, ni siquiera si se corre el riesgo de perder un viaje de negocios.

P: Un consultor que tramitaba los permisos para una nueva tienda fuera de EE. UU. pidió un anticipo de 40 000 USD. Dice que el dinero es necesario para “asegurar que el proceso de permisos se desarrolle sin problemas”. ¿Debería preocuparme?

R: Sí. Tiene que entender más. ¿A qué se destinan concretamente los 40 000 USD? ¿Es lógico y legal el razonamiento empresarial? ¿A quién se enviará el dinero? LS&Co. debe estar segura de que el dinero no se utilizará como soborno. Plantee esta cuestión al equipo de Cumplimiento y Ética o Legal.

CONTROL DEL COMERCIO Y SANCIONES

Como empresa global, LS&Co. distribuye sus productos en todo el mundo y a través de muchas fronteras. Operar a escala mundial significa que estamos sujetos a las leyes de control comercial de los países en los que operamos. LS&Co. se compromete a cumplir plenamente estas leyes, incluidos los siguientes:

- Controles de exportación, restricciones comerciales, embargos comerciales y sanciones económicas (incluida, entre otros, cualquier sanción vigente con la Oficina de Control de Activos Extranjeros, la Unión Europea y las Naciones Unidas) que limitan o prohíben a LS&Co. participar en actividades comerciales con determinados países, personas o entidades.
- Leyes antiboicot que prohíben a las empresas participar o cooperar en un boicot internacional que no esté aprobado o sancionado por el gobierno estadounidense.

- Otras leyes de importación o exportación que exijan a LS&Co. y a sus socios comerciales el pago de aranceles y/o la obtención de licencias específicas, permisos u otra documentación antes de transferir productos y datos técnicos a través de las fronteras.

Si usted es responsable de tomar decisiones sobre dónde compramos o vendemos productos y/o con quién trabajamos, o si participa de otro modo en transacciones comerciales transfronterizas, debe familiarizarse con nuestra Política de cumplimiento de sanciones económicas y comerciales. Tenga en cuenta que todos los terceros requieren un control continuo y que puede haber restricciones o limitaciones para hacer negocios con determinados países, entidades o personas. Las leyes de control del comercio y las leyes antiboicot son extremadamente complicadas. Si tiene alguna duda o le preocupa que pueda estar participando en un negocio prohibido, o si recibe una solicitud relacionada con un boicot, debe comunicarse con el equipo de Cumplimiento y Ética o Legal.

P: Queremos contratar a un proveedor de EE. UU. que solo preste servicios en ese país. ¿Hay algún problema relacionado con las sanciones?

R: Sí, puede haberlo. Las sanciones pueden aplicarse a cualquier entidad en cualquier parte del mundo si son propiedad mayoritaria (directa o indirectamente) de una o más entidades restringidas; esto puede incluir entidades estadounidenses activas mayoritaria o exclusivamente en EE. UU. Además, si el proveedor realiza transacciones con entidades sancionadas, esto también puede exponernos a infracciones.

P: Tengo mi sede en un país que no tiene las mismas sanciones que el gobierno de Estados Unidos (por ejemplo, mi país no prohíbe hacer negocios con países como Rusia e Irán). ¿Significa eso que no tenemos que cumplir las sanciones estadounidenses?

R: No, como empresa con sede en EE. UU., debemos cumplir las sanciones estadounidenses en todos los lugares en los que desarrollamos nuestra actividad. Todas nuestras oficinas, filiales y empresas asociadas deben cumplir estos requisitos.

BLANQUEO DE CAPITAL Y ACTIVIDADES RELACIONADAS

LS&Co. prohíbe cualquier forma de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo o cualquier otro tipo de financiación con fines ilegales o ilegítimos.

“Blanqueo de capitales” es cuando una persona u organización intenta ocultar el producto de delitos haciendo que dicho producto parezca legítimo. Normalmente, estas ganancias se canalizan a través de una o más empresas ficticias y cuentas bancarias extraterritoriales para ocultar el verdadero origen y destino de ellas. Si sospecha que un socio comercial está implicado en una actividad ilegal o sospechosa, comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética, o Legal.

CONCESIONES MONETARIAS A PARTES EXTERNAS O DE PARTE DE ELLAS

Los descuentos, comisiones, honorarios o cualquier otra concesión monetaria deben registrarse por el mercado, basarse en transacciones en condiciones de independencia mutua, contar con la debida autorización, ser transparentes como parte de un acuerdo escrito y no deben suponer ningún beneficio personal indebido para ninguna de las partes.

LEGISLACIÓN SOBRE COMPETENCIA Y TRATO CON LOS COMPETIDORES

La mayor parte de los países en los que opera LS&Co. cuenta con leyes concebidas para fomentar y proteger la competencia libre y leal. Suelen denominarse leyes antimonopolio, de competencia o de protección del consumidor. Estas regulan nuestras relaciones con los minoristas, incluidos los siguientes:

- Prácticas de fijación de precios.
- Descuentos.
- Términos de crédito.
- Incentivos por promoción.
- Distribuidores exclusivos.
- Relaciones con los franquiciados.
- Relaciones con los licenciarios.

- Restricciones al transporte de productos competidores.
- Fin de las relaciones.
- Asignación de territorios o contratos.
- Monopolios o intentos de monopolio mediante conductas anticompetitivas.

También rigen, por lo general de forma bastante estricta, las relaciones entre LS&Co. y nuestros competidores. Debe limitar el contacto con los competidores. Cuando se reúna con un competidor, evite hablar de precios, condiciones de venta, clientes o proveedores.

LS&Co. se compromete a proteger los intereses de nuestros consumidores y de nuestra empresa al obedecer estas leyes. Las consecuencias de infringir las leyes antimonopolio son graves, especialmente en términos de nuestra reputación corporativa. Tenga en cuenta que las consecuencias de determinados tipos de infracciones incluyen sanciones penales, posibles multas y daños y perjuicios (que pueden triplicarse en determinadas circunstancias). Dado que estas leyes pueden ser bastante complejas, asegúrese de involucrar al departamento Legal en cuanto le surjan dudas.

Si tiene dudas sobre si su participación en una determinada organización comercial es aceptable, comuníquese con el departamento Legal.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Evitar los conflictos de interés es esencial para operar como una empresa ética, honesta y transparente. Mientras trabaje en LS&Co., debe asegurarse de que sus intereses y relaciones personales no entren en conflicto, o incluso parezcan entrar en conflicto, con sus obligaciones profesionales para con LS&Co. Ser miembro del equipo significa que tiene el deber de promover los intereses legítimos de la empresa, no los suyos propios.

Un conflicto de interés puede adoptar muchas formas, pero surge cuando sus actividades y relaciones personales interfieren, o parecen interferir, en su capacidad para actuar en el mejor interés de LS&Co. Los ejemplos incluyen los siguientes:

- Trabajar como empleado, funcionario o director de otra empresa mientras sea empleado de LS&Co. (a menos que lo aprueben los departamentos de Recursos Humanos, Legal o de Cumplimiento y Ética).

- Tener una relación personal o financiera con un competidor, proveedor, vendedor o cliente. Si un empleado tiene un interés financiero en una de las partes mencionadas, dicho interés debe ser de minimis (no más del 5 %).
- Trabajar como consultor para un competidor, proveedor, vendedor o cliente de LS&Co.
- Aprovecharse personalmente de oportunidades o información de las que tenga conocimiento debido a su cargo en LS&Co.
- Trabajar o realizar negocios con un miembro de la familia o con cualquier empresa en la que un miembro de la familia tenga un interés financiero personal.
- Realizar actividades laborales ajenas a LS&Co. en horario de empresa o con recursos de LS&Co.
- Mantener una relación sentimental con un supervisor o subordinado.

Tenga en cuenta que los empleados de la empresa no pueden trabajar ni recibir remuneración alguna

de un proveedor, cliente, prestador de servicios, vendedor, distribuidor, competidor o prestamista de LS&Co. No obstante, los empleados de centros de distribución o venta minorista pueden tener libertad de acción en lo que respecta a empleos externos siempre que no haya conflicto de interés. Los empleados del sector minorista o de centros de distribución deben consultar con Recursos Humanos antes de aceptar otro empleo externo.

Los posibles conflictos deben comunicarse inmediatamente a su supervisor y al equipo de Cumplimiento y Ética o Legal para su resolución. La buena noticia es que muchos conflictos pueden mitigarse simplemente si se revelan.

Si desea más información de los conflictos de interés y el proceso de divulgación, consulte nuestra página sobre [Conflictos de interés](#) y el [Formulario de divulgación de conflictos de interés](#) en Threads.

P: Mi pareja trabaja en una empresa que licita un gran contrato para LS&Co. ¿Podría ser esto un conflicto de interés?

R: Depende. Los conflictos de interés deben evaluarse en función de diversos factores, entre ellos las funciones respectivas que desempeñan usted y su socio. En caso de duda, comuníquese con el departamento de Cumplimiento y Ética.

P: Mi colega quiere montar su propio negocio de sombreros por Internet. ¿Puede hacerlo?

R: Cualquier empleo externo, incluido su propio negocio, necesita la aprobación de su gerente y de los equipos de Recursos Humanos, Cumplimiento y Ética o Legal. Además, si la empresa propuesta puede considerarse un competidor, eso plantea otro conflicto de interés. Su colega debería buscar orientación antes de iniciar su propio negocio.

SERVICIO EN LA JUNTA

Junta sin fines de lucro: Los animamos a hacer el bien en sus comunidades. Está permitido formar parte de una junta consultiva o sin fines de lucro, siempre que no haya conflicto de interés y no interfiera con sus responsabilidades laborales o su compromiso con LS&Co. Como miembro de una junta sin fines de lucro, no puede actuar en nombre de LS&Co. ni parecer que la representa. Si no está seguro de si puede formar parte de una junta sin fines de lucro, comuníquese con el departamento de Cumplimiento y Ética.

Juntas con fines de lucro: Los miembros del equipo de liderazgo ejecutivo (executive leadership team, ELT) pueden formar parte de una junta de una organización con fines de lucro a la vez y deben obtener la aprobación previa del asesor general y del director ejecutivo antes de aceptar formar parte de cualquier junta con fines de lucro (con o sin remuneración). Ningún empleado de LS&Co. podrá formar parte de la junta directiva o de la junta asesora de ningún competidor, cliente, proveedor, vendedor, distribuidor, contratista, licenciataria o agente de LS&Co. sin la revisión y aprobación previas del asesor general o del director de cumplimiento normativo. El director ejecutivo debe obtener la aprobación previa de la junta directiva de LS&Co. para formar parte de cualquier junta externa con fines de lucro. Los empleados que no sean miembros del ELT y que deseen formar parte de una junta con fines de lucro deben consultar y recibir la aprobación del departamento de Cumplimiento y Ética y de su gerente. Como miembro de una junta con fines de lucro, no puede actuar en nombre de LS&Co. ni parecer que la representa.

Para obtener más orientación sobre el servicio en la junta, consulte las [Directrices del consejo asesor](#) en la página de [Conflictos de interés](#) en Threads, o comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética o Legal.

COMUNICACIONES

Como empresa que cotiza en bolsa, es fundamental que hablemos con una sola voz para que todos los mensajes externos sean veraces, precisos y coherentes. Para asegurar que así sea, sólo los portavoces designados pueden hablar en nombre de LS&Co.

A menos que se le autorice expresamente a hacerlo, no podrá hacer declaraciones públicas ni responder a preguntas sobre LS&Co., nuestro negocio u operaciones, ni sobre ningún empleado de LS&Co. Esta restricción se aplica a:

- Medios de comunicación tradicionales en todos los canales.
- Conferencias.
- Cuentas personales y profesionales en redes sociales.
- Libros, artículos u otros datos publicados.
- Blogs y otras plataformas de contenidos en línea.
- Cualquier solicitud de información “oficial” o “extraoficial”, incluso de inversores y analistas.

Si se comunican con usted para pedirle información, dirija la consulta a nuestra línea directa para medios de comunicación (newsmediarequests@levi.com). Para obtener más información, consulte nuestra [Política global de medios de comunicación](#).



A woman with long brown hair is working on a plaid shirt in a factory setting. She is wearing a grey plaid shirt and is focused on her work. The background shows other clothing items hanging on racks.

ACTUAR CON LEGALIDAD Y ÉTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos esforzamos por fomentar un lugar de trabajo integrador, diverso y respetuoso con todas las personas. Tenemos tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación, acoso, represalia o comportamiento injusto o inseguro.

DISCRIMINACIÓN

No toleramos ningún tipo de discriminación por parte de ningún empleado. Todo empleado tiene derecho a un entorno de trabajo justo y libre de discriminación por razón de su:

- Raza, color, credo o religión.
- Origen nacional o ciudadanía.
- Edad, sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Estado civil.
- Discapacidad mental o física.
- Otros atributos o estatus individuales protegidos por la legislación local.

Debe informar inmediatamente de cualquier sospecha de discriminación a su gerente o a su representante de Recursos Humanos.

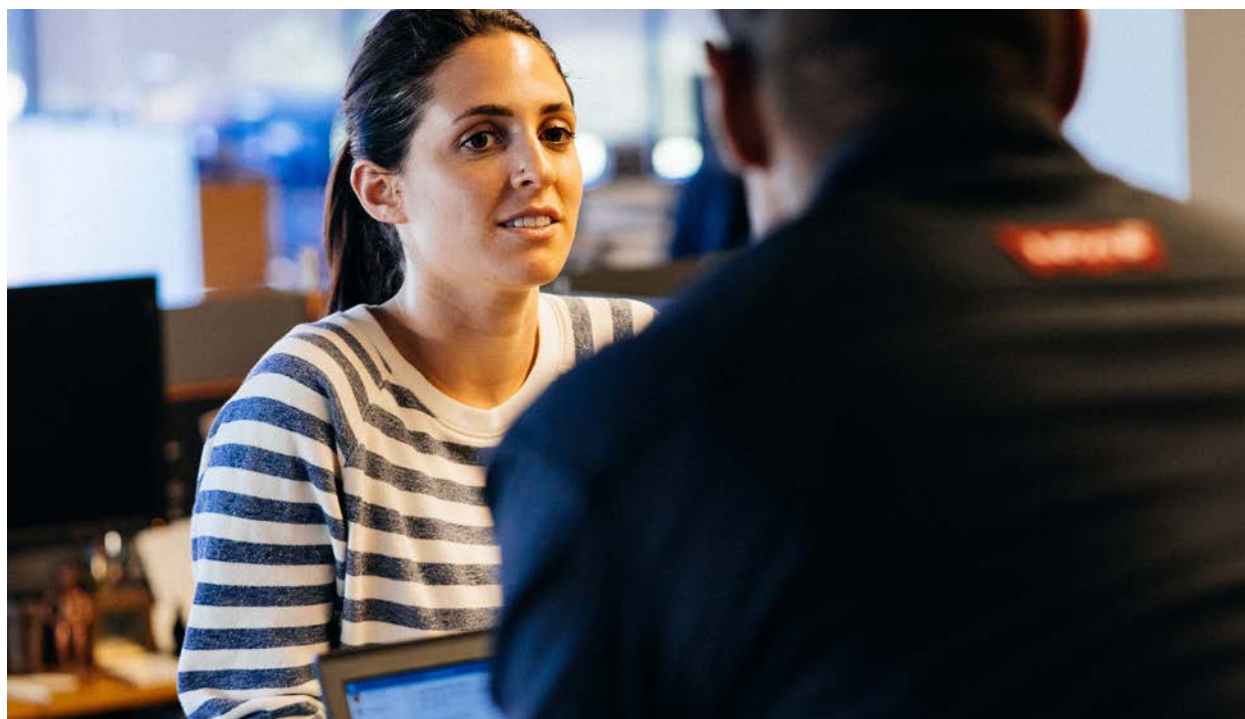
ACOSO

No toleramos el acoso de ningún tipo, incluidos los comentarios, comportamientos, acciones

o conductas no deseadas que intimiden, ofendan o demuestren hostilidad basados en las características personales protegidas de una persona. Esto incluye cualquier conducta relacionada con la raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, credo, discapacidad física o mental, estado civil, condición médica, orientación sexual, identidad de género, edad o cualquier otro motivo protegido por la legislación federal, estatal o local. La comisión de cualquier tipo de acoso dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluido el despido.

Estos son algunos ejemplos de lo que puede ser el acoso:

- Insinuaciones sexuales no deseadas e inoportunas u ofrecimiento de ventajas laborales a cambio de favores sexuales.
- Conducta visual inoportuna, como miradas lascivas, miradas fijas, gestos sexuales o exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugerentes.
- Comentarios verbales o escritos inoportunos, como amenazas, epítetos, insultos, calumnias, bromas o correos electrónicos.
- Conductas físicas no deseadas, como agresiones, tocamientos no deseados o bloqueo de movimientos normales.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso.



P: La gerente de mi tienda se refiere a las personas de otros orígenes como “esas” personas y las trata de forma diferente a las que ella percibe como de su mismo origen. ¿Qué debo hacer?

R: LS&Co. no tolera ningún tipo de comportamiento discriminatorio. Se trata de una clara violación de nuestros valores y nuestro código. Debe comunicarse con Recursos Humanos o con el departamento de Cumplimiento y Ética. Necesitamos que sea nuestros ojos y oídos. Si no se siente cómodo para revelar su identidad, puede notificar problemas de forma anónima a través de la Línea de denuncias.

P: Entiendo que el contacto físico con los compañeros podría considerarse acoso, así que ¿cómo sabe una persona dónde está el límite con respecto al contacto físico aceptable e inaceptable?

de una persona a otra y de una cultura a otra. Considere el contexto de la interacción. ¿Suele aceptarse el contacto físico como parte de la interacción cotidiana normal en un entorno empresarial? Si es víctima de un contacto físico inoportuno y se siente cómodo al expresar que no lo considera un comportamiento adecuado, hable claro y establezca límites. Los que no se sientan cómodos hablando pueden comunicarse con los equipos de Recursos Humanos o Cumplimiento y Ética, ya que estamos aquí para colaborar con usted y ayudarlo a gestionar la situación.

P: ¿Cómo puedo asegurarme de no ofender a ningún colega con un lenguaje inapropiado?

R: Cada cual interpretará de forma diferente lo que es y lo que no es un lenguaje inadecuado en función de su experiencia personal, su cultura y su formación. Lo mejor es utilizar un lenguaje neutro que no clasifique a las personas. Tenga en cuenta las palabras que utiliza y cómo hacen sentir a la gente, y evite los comentarios sexuales y las insinuaciones, así como otro tipo de lenguaje soez o discriminatorio.

R: Debe tener en cuenta que el contacto físico puede percibirse como inapropiado en un entorno empresarial. Si percibe que el contacto físico que podría iniciar el contacto físico que entabló no fue bien recibido, lo mejor es poner fin a ese comportamiento y, si es necesario, establecer protocolos para ese entorno. Además, tenga en cuenta que lo que se considera aceptable puede variar

FAVORITISMO

El favoritismo se produce cuando un empleado recibe un trato preferente como resultado de su conexión personal y no de su rendimiento laboral. El favoritismo en el lugar de trabajo no es aceptable; todos los empleados deben recibir un trato justo.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En LS&Co. nos comprometemos a brindar un lugar de trabajo en el que personas de todas las profesiones y condiciones sociales se sientan seguras de que sus voces serán escuchadas y sus contribuciones serán bienvenidas y celebradas. Nuestro objetivo es construir una organización que refleje toda la diversidad de nuestros consumidores y de las comunidades en las que vivimos y trabajamos, porque sabemos que una empresa más diversa es una empresa más fuerte.

Nos centramos en fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión (diversity, equity and inclusion, DE&I) a través de programas significativos, políticas sólidas y principios rectores. Creemos que la integración de la DE&I en nuestra cultura y nuestros procesos fomenta un sentimiento de pertenencia y una ventaja competitiva real para nuestra empresa. Nos esforzamos por fomentar una cultura en la que haya un profundo sentimiento de pertenencia que trascienda cualquier papel, función empresarial, idioma o país y comparta un compromiso con la representación, la seguridad psicológica y la responsabilidad social.

Nuestras iniciativas se extienden desde nuestros líderes ejecutivos hasta nuestras primeras líneas. Nuestro viaje es continuo y exige estrategia, tenacidad y compromiso a largo plazo. Guiados por nuestros valores empresariales de originalidad, empatía, integridad, valentía y rendimiento, trabajamos continuamente para hacer de LS&Co. un empleador de elección y una colección de marcas inclusivas e innovadoras para personas de todas las profesiones y condiciones sociales.

SEGURIDAD

LS&Co. cuenta con normas para proteger la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Es su responsabilidad hacer lo siguiente:

- Obedecer estas normas y políticas de salud y seguridad.
- Informar de accidentes, lesiones y equipos, prácticas o condiciones inseguras.

- Ejercer precaución en todas sus actividades laborales.
- Informar inmediatamente a su supervisor de cualquier condición de trabajo insegura.

VIOLENCIA LABORAL

En LS&Co., su seguridad mientras trabaja y cuando viaja en nombre de la empresa es siempre nuestra máxima prioridad. Se hace todo lo posible para asegurar que todos los empleados y contratistas estén a salvo de amenazas externas e internas, incluida la violencia en el lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo se define como cualquier acción que amenace la seguridad de nuestros empleados o contratistas o que cause daños a la propiedad de LS&Co. La violencia en el lugar de trabajo puede incluir lo siguiente:

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

Usted es la primera y mejor línea de defensa cuando se trata de prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Es esencial avisar con tiempo. Si es testigo de alguno de estos comportamientos o tiene conocimiento de posibles amenazas de violencia en el lugar de trabajo, avise inmediatamente a su gerente, a Recursos Humanos o a Seguridad Global (mbxworkplaceviolenceprevention@levi.com). No permitimos la violencia en el lugar de trabajo ni los comportamientos amenazantes. Si incurre en este tipo de conducta, será objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar al despido. Si se encuentra en Estados Unidos, consulte también nuestra política sobre [Armas en el lugar de trabajo](#).

DROGAS, MARIHUANA Y ALCOHOL

Cuando esté en el trabajo, no puede poseer, transferir, comprar, vender o usar (a menos que sea recetado profesionalmente por un proveedor de atención médica) ninguna sustancia prohibida según la [Política](#) de LS&Co. Los empleados deben presentarse a trabajar en condición para el servicio y libres de cualquier efecto adverso de drogas ilegales, marihuana o alcohol. También está prohibido el uso no autorizado o el consumo excesivo de alcohol durante el trabajo o en eventos patrocinados por la empresa.



PROTEGER LOS ACTIVOS Y LAS PROPIEDADES

Todos somos responsables de proteger los activos de LS&Co., que incluyen activos digitales, financieros y físicos, así como propiedad intelectual y física. Los activos y bienes de LS&Co. están destinados a ser utilizados estrictamente para fines empresariales. El uso indebido de nuestros activos y propiedades para fines poco éticos o ilegales, o para beneficio personal, está estrictamente prohibido.

Como parte de esta responsabilidad, debe protegerse contra el fraude, el uso indebido, el despilfarro y el robo:

- El fraude es un engaño ilícito o delictivo destinado a obtener un beneficio económico o personal. No participe en conductas fraudulentas e informe de cualquier sospecha de conducta fraudulenta al departamento de Cumplimiento y Ética.
- Evite el uso indebido o el despilfarro de los fondos de la empresa, y utilice las tarjetas de crédito corporativas de acuerdo con las Políticas de tarjetas corporativas de LS&Co.: [Política de reembolso de gastos con tarjeta corporativa \(EE. UU. y Canadá\)](#), [Política de tarjetas corporativas \(LSA\)](#), [Política de tarjetas corporativas \(LSE\)](#).
- Asegurar que todas las transacciones estén debidamente autorizadas y dentro de los límites de autorización establecidos en nuestra [Política de autorización de firmas](#).
- No haga un uso indebido del descuento para empleados de su país, como se indica en la Política de [descuento para empleados \(EE. UU. y Canadá\)](#) o la Política de [descuento para empleados de la UE](#). Consulte la política local de descuentos con Recursos Humanos o con su gerente.
- Asegúrese de que las muestras de productos se utilicen únicamente con fines comerciales legítimos y estén protegidas frente a pérdidas, daños, robos, usos no autorizados o eliminación.
- Devolver todos los bienes y activos de LS&Co., físicos e inmateriales, al término de su relación laboral con LS&Co.
- Mantenga registros precisos y siga nuestra [Política de gestión de registros e información](#).

GASTOS DE VIAJES, COMIDAS Y ENTRETENIMIENTO

LS&Co. proporciona reembolsos a los empleados por viajes de negocios necesarios y gastos razonables de comidas y/o entretenimiento.

Si no está seguro de si un gasto es legítimo, consulte la [Política global de viajes, comidas, entretenimiento y regalos](#), pregunte a su gerente o comuníquese con MbxCorpCard@levi.com. Los contratistas deben seguir nuestra [Política de viajes para contratistas](#).

Debe documentar todos los gastos relacionados con la empresa; esto puede incluir billetes de avión, transporte terrestre, comidas, hotel/alojamiento,

etc. La documentación debe describir con precisión o incluir lo siguiente:

- Naturaleza del gasto y finalidad empresarial.
- Fecha, lugar y quién estuvo presente (enumerar todos los asistentes).
- Recibos detalles de las comidas de negocios.
- Folio completo de las estadías en hoteles, no solo la primera y la última página.

NOTA: Todos los gerentes son responsables de revisar y aprobar los gastos de sus subordinados directos.

P: Mi gerente me pidió que pagara una cena de equipo con mi tarjeta de empresa. No estaba seguro de la petición, pero hice lo que me pidió mi gerente. ¿Le parece bien?

R: No. Es comprensible que se sintiera obligado a cumplir la petición de su gerente. Sin embargo, tanto usted como tu gerente tienen la obligación de seguir nuestras políticas, y nuestra política establece que el empleado con más antigüedad debe pagar la comida. Además, esta situación ofrece una oportunidad para que su gerente actúe de forma indebida, ya que aprobará sus propios gastos sin ningún tipo de supervisión.

P: Mi colega delega la aprobación de gastos en su asistente administrativo. ¿Le parece bien?

R: No, cada gerente es responsable de revisar y validar los gastos presentados en nombre de su equipo.

DESCUENTOS PARA EMPLEADOS

En muchos países, los empleados tienen acceso a un descuento en los productos de LS&Co. como privilegio del empleo. No se debe abusar de este descuento. Cualquier intento de revender sus compras con descuento y, por tanto, de beneficiarse del descuento para empleados puede dar lugar a la pérdida de este privilegio y/o a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido. Es su responsabilidad comprender qué se considera un uso aceptable del descuento para empleados. Si tiene alguna pregunta o duda, consulte [Descuento para empleados \(EE. UU. y Canadá\)](#) o [Descuento para empleados de la UE](#), o comuníquese con Recursos Humanos o con su gerente para obtener más información de la política de descuentos de su país.

P: Me he enterado de que el gerente de la tienda de mi ubicación ha montado un negocio paralelo y utiliza su descuento de empleado para comprar productos de Levi's® que marca y revende por Internet. ¿Le parece bien?

R: No. No solo es un abuso del descuento para empleados, sino que va en contra de la política de la empresa tener un negocio competidor. El gerente de la tienda recibe un beneficio indebido al utilizar su empleo en Levi's® para obtener productos con grandes descuentos para revenderlos en su negocio paralelo.

MUESTRAS DE PRODUCTOS

Las muestras de productos solo deben utilizarse con fines comerciales legítimos. Tomar o usar muestras de productos de cualquier valor para cualquier uso que no sea de LS&Co. sin autorización previa se considerará robo de propiedad de la empresa y puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Además, los empleados pueden ser objeto de multas o sanciones civiles o penales.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Toda la propiedad intelectual inventada, creada o desarrollada por LS&Co. o por usted durante su empleo con LS&Co. que se relacione o sea útil para nuestro negocio, o que haya sido desarrollada utilizando cualquier cantidad de nuestro tiempo o recursos, es propiedad de la empresa y a menudo es confidencial. Al igual que otros activos de LS&Co., nuestra propiedad intelectual sólo puede utilizarse en relación con nuestro negocio y en beneficio de LS&Co.

Ejemplos de dicha propiedad intelectual son

inventos, fórmulas, procesos, productos, listas de clientes, programas, patentes, marcas comerciales, derechos de autor, secretos comerciales, conocimientos especializados, nombres de dominio, ideas, descubrimientos y mejoras. No debe utilizar ni compartir la propiedad intelectual de LS&Co. sin las protecciones legales y la documentación adecuadas.

Además, parte de la información confidencial y de propiedad puede considerarse secreto comercial de LS&Co. si:

- Se refiere a la materia que puede ser objeto de protección como secreto comercial, incluida una fórmula, patrón, compilación, programa, dispositivo, método, técnica o proceso.
- Tiene valor comercial porque es un secreto y no es generalmente conocido o determinable por el público.
- LS&Co. toma medidas razonables para proteger la información de su divulgación.

Comuníquese con un miembro del equipo Legal si tiene alguna pregunta relacionada con la propiedad intelectual.

REGISTROS PRECISOS

Los libros y registros completos y precisos son obligatorios por ley y esenciales para gestionar el negocio de LS&Co. y mantener la precisión e integridad de nuestros informes financieros y divulgaciones.

“Libros y registros” se refiere no solo a las cuentas financieras, sino también a todos los registros preparados, generados o mantenidos por LS&Co., como facturas, órdenes de compra, acuerdos, documentos de nóminas, informes de seguridad y medio ambiente y archivos reglamentarios.

Cuando usted contribuye a la elaboración de registros empresariales (como cuando presenta un informe de gastos o una hoja de horas) es responsable de la honestidad y exactitud de la información que presenta.

Cualquier intento de ocultar o tergiversar información en los libros o registros de LS&Co. constituye una infracción grave. Esto incluye lo siguiente:

- Retrasar el registro de la fecha de un pedido o pago.
- Comunicar información inexacta o engañosa sobre una transacción.
- Falsificar informes de calidad, datos u otros documentos de la empresa.

La norma es clara: Todos los registros e informes deben ser completos, imparciales, precisos, puntuales y no engañosos. Sin excepciones.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Asimismo, todos los registros empresariales deben conservarse y eliminarse de acuerdo con nuestra [Política de gestión de registros e información](#).

Los períodos de retención de LS&Co. para registros comerciales no se aplican si se le ha ordenado retener ciertos documentos o registros que son relevantes para una demanda, investigación, auditoría o procedimiento administrativo real, inminente o razonablemente previsible.

El cumplimiento de esta obligación es fundamental, ya que la destrucción, alteración u ocultación, incluso inadvertida, de un documento relevante o sujeto a retención legal podría exponer a LS&Co. y a usted a responsabilidades civiles y penales.

Si no está seguro sobre un documento en particular o sobre el período de retención, conserve el documento y consulte la Política de gestión de registros e información y al equipo Legal para obtener más orientación.





PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PERSONAL Y CONFIDENCIAL

Como empleado de LS&Co., es posible que utilice o tenga acceso a información de LS&Co. que sea confidencial y de su propiedad, o que esté al tanto de información personal. Es su responsabilidad tratar toda la información de LS&Co. con cuidado y precaución. Esto incluye la información que recopilamos, desarrollamos o mantenemos sobre nuestra empresa, empleados, consumidores, clientes, proveedores y otros terceros.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD

No debe revelar información confidencial de LS&Co. a ninguna persona ajena a la empresa sin aprobación previa. Cualquier información sobre LS&Co. que no se haya hecho pública puede considerarse confidencial, incluidos los planes de adquisición o fusión, información sobre productos como lanzamientos o diseños, información sobre ventas y precios, identidad o procedencia de materias primas, direcciones IP de la red, etc. El uso

indebido de información confidencial incluye su utilización o introducción en modelos de lenguaje públicos de gran tamaño como ChatGPT o plataformas de IA generativa similares.

Para obtener orientación sobre el uso de datos e IA, consulte nuestras [Directrices sobre datos e IA](#) y nuestros [Principios operativos sobre datos e IA](#).

P: Mi colega me invitó a reunirnos en una cafetería concurrida para hablar del plan de negocio de este año, de los principales puntos de vista de los clientes y de los resultados financieros. ¿Le parece bien?

R: Parece que este tema de conversación incluiría información confidencial, por lo que no sería prudente hablar de ella en un lugar público. Le sugerimos que traslade esta reunión a un lugar privado.

REDES SOCIALES

Lo que una persona escribe en un blog, un tuit o una publicación puede llegar a una audiencia mundial en cuestión de minutos. Este poder de conectar con millones de personas en todo el mundo conlleva para nosotros, como empresa y como personas, la obligación de actuar con responsabilidad cuando nos comunicamos con nuestros amigos, familiares, compañeros de trabajo, clientes y consumidores. Las redes sociales son una herramienta poderosa, y debemos tratarla con cuidado para evitar consecuencias no deseadas.

Como empleado de LS&Co., lo que diga en las redes sociales puede afectar positiva o negativamente a nuestra empresa.

Su responsabilidad con LS&Co. no termina cuando abandona la oficina. Muchos de nosotros utilizamos las redes sociales fuera del trabajo; incluso en estas actividades personales, todos debemos proteger la información confidencial y de propiedad de nuestra empresa, así como la reputación corporativa global de LS&Co. Esperamos que use su buen juicio y ejerza su responsabilidad personal siempre que utilice las redes sociales u otras aplicaciones de mensajería basadas en Internet.

Para obtener más información, consulte nuestra [Política de redes sociales](#).

INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Comprar o vender valores de LS&Co. (incluyendo acciones, unidades de acciones restringidas, opciones de compra de acciones o derechos de apreciación liquidados con acciones) cuando usted conoce información material no pública sobre LS&Co. no solo no es ético, sino que también es contrario a la ley y puede resultar en severas sanciones civiles y penales para usted y LS&Co. Esta norma se aplica a todos los empleados y se refiere a toda la información material no pública sobre los negocios de LS&Co. Está estrictamente prohibido negociar con valores de LS&Co. o de cualquier otra empresa (incluidos clientes y proveedores) mientras se esté en posesión de información material no pública sobre cualquiera de las entidades; así como dar a otras personas, incluidos familiares y amigos, información material no pública relativa a LS&Co. o a cualquier otra empresa, incluso si usted mismo no negocia. Las personas, incluidos los miembros de la familia, que negocian con valores mientras actúan siguiendo un chivatazo o poseen información material no pública pueden infringir la ley y exponerse a sanciones civiles y penales. No puede utilizar su puesto en nuestra empresa ni ninguna información material no pública para obtener beneficios económicos personales indebidos.

Información material no pública

La información material no pública es cualquier información que no se haya hecho pública y que una persona razonable consideraría importante a la hora de decidir si comprar, vender o mantener valores de una empresa. Esto incluye información de LS&Co., así como información de otras empresas como nuestros socios comerciales y competidores. Ejemplos de información material no pública incluyen los siguientes:

- Previsiones, estimaciones o resultados de beneficios no publicados.
- Adquisiciones, desinversiones o reestructuraciones.
- Cambios en la gestión.
- Próximos lanzamientos o innovaciones de productos.
- Ganancia o pérdida de clientes o contratos importantes.
- Litigios o acciones regulatorias pendientes o amenazadas.

Si desea más información, consulte nuestra [Política de información privilegiada](#).

P: Mi equipo ha pasado el último año negociando una adquisición altamente confidencial de un próspero nuevo minorista. Unos días antes de que se hiciera pública la adquisición, mi colega compartió la noticia con su hermano, que compró acciones del minorista. ¿Estaba bien su revelación?

R: No. Su colega no debería haber revelado la noticia de la adquisición a su hermano porque se considera información confidencial y material no pública. Además, dado que su hermano operó con base en esta información, su colega y su hermano han cometido un delito de abuso de información privilegiada y están sujetos a sanciones civiles y penales. No importa si su colega sabía que su hermano compraría acciones de la empresa. Sigue siendo responsable.

Ventanas de negociación

Según su función en LS&Co. o de su acceso a información confidencial de LS&Co., puede estar sujeto a requisitos de autorización previa o a periodos de tiempo en los que esté restringido para negociar con valores de LS&Co. Si tiene dudas sobre si una operación está permitida, consulte nuestra [Política de información privilegiada](#) y el [Calendario de periodos de bloqueo](#), o comuníquese con un miembro del equipo Legal.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información personal es cualquier información que pueda identificar a una persona. Esto incluye datos como nombre, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono e identificación emitida por el gobierno, como el número de la Seguridad Social o el número de identificación nacional. También puede incluir datos menos obvios, como la dirección IP, el historial de pedidos o las preferencias de compra.

Los proyectos que incluyan información personal deben gestionarse de acuerdo con nuestras [Políticas y procedimientos de privacidad](#).

Esperamos que entienda cómo reconocer y manejar adecuadamente la información personal y que nos informe rápidamente de cualquier problema. La información personal más sensible, como la raza, el origen étnico, las creencias religiosas, las condiciones médicas, las preferencias de género, la remuneración, las evaluaciones de rendimiento, etc., debe tratarse con aún más cuidado.

Consulte al equipo de Privacidad si tiene alguna pregunta.

P: Una empresa local de eventos me pidió los nombres y direcciones de los miembros de mi equipo para invitarlos a una fiesta. ¿Está bien dar esta información a la empresa de eventos?

R: No. Compartir información personal de los empleados de LS&Co. infringe la política de la empresa.

USO ADECUADO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Los sistemas de comunicación electrónica (como computadoras, dispositivos móviles, servidores, teléfonos, correo electrónico y acceso general a Internet) y toda la información y comunicación enviadas, recibidas o almacenadas a través de dichos sistemas se ponen a disposición de los empleados para fines empresariales. Se permite el uso personal ocasional de los sistemas de LS&Co., pero dicho uso no debe interrumpir la actividad de LS&Co., ser perjudicial para LS&Co. o afectar al rendimiento de un empleado.

Se prevé que usted proteja los sistemas de LS&Co. del acceso accidental o no autorizado, que mantenga la confidencialidad de las contraseñas de todos los sistemas y que cumpla todas las

políticas relativas a nuestros sistemas y a la seguridad de la información.

Para proteger los activos y la reputación de LS&Co., así como a los usuarios, nos reservamos el derecho, en cumplimiento de la legislación correspondiente, de supervisar, acceder, revisar, eliminar y registrar la información y la comunicación, incluidos los correos electrónicos personales recibidos, vistos o guardados en los sistemas de LS&Co., así como su uso y actividad (incluida la navegación por Internet) en los sistemas de LS&Co. o a través de ellos. En consecuencia, usted no debe tener ninguna expectativa de privacidad con respecto a dicha información, comunicación o actividad. Su derecho a la privacidad en relación con los datos contenidos en los sistemas de comunicación de la empresa está protegido de acuerdo con la legislación local; consulte a su responsable local de privacidad para obtener más información.

OBTENER BENEFICIOS A TRAVÉS DE LOS PRINCIPIOS

**EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL
Y LA CONDUCTA SOCIAL RESPONSABLE
PUEDEN COEXISTIR.**

**IMPULSAMOS EL CRECIMIENTO
Y REFORZAMOS NUESTRA MARCA
OBTENIENDO BENEFICIOS A TRAVÉS
DE LOS PRINCIPIOS.**

MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Parte de la obtención de beneficios a través de los principios significa minimizar nuestro impacto en el medio ambiente y fomentar el bienestar de las personas que fabrican nuestros productos. Nuestras iniciativas de sostenibilidad apoyan el crecimiento y el valor de la marca, al tiempo que reducen costos y riesgos. Son una ventaja competitiva para nosotros. Es responsabilidad de cada empleado apoyar, fomentar y hacer avanzar estas iniciativas.

DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO JUSTO

LS&Co. respeta los derechos humanos fundamentales de todos y se compromete a ofrecer salarios justos y equitativos a sus empleados en todo el mundo. Como parte de este compromiso, LS&Co. reconoce los derechos de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. LS&Co. prohíbe el uso del trabajo infantil, el trabajo forzado y el tráfico de seres humanos, y esta prohibición se extiende a todos los socios comerciales de LS&Co. Si ve algo, debe decirlo: es nuestro deber.

DONACIONES BENÉFICAS

Las donaciones benéficas realizadas en nombre de la empresa deben ser revisadas y aprobadas por Asuntos comunitarios y Cumplimiento y Ética. Consulte la [Política antisoborno y anticorrupción](#)

para obtener orientación. Las donaciones benéficas, ya sean en efectivo, en forma de patrocinio corporativo o de cualquier otro beneficio en especie, nunca deben hacerse a ninguna organización política, político u organización afiliada o vinculada a un político sin la aprobación explícita y por escrito del departamento de Cumplimiento y Ética, para evitar el riesgo o la apariencia de soborno y corrupción. Además, LS&Co. no hará donaciones a ninguna organización que discrimine por motivos de clase protegida.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

Animamos a todos los empleados a ser ciudadanos política y socialmente activos. La decisión de dedicar su tiempo libre, aportar su dinero u otros recursos personales a actividades políticas depende enteramente de usted. Sin embargo, recuerde que, aunque fomentamos su participación, no puede utilizar su puesto en LS&Co. para presionar a los miembros del equipo para que hagan contribuciones políticas, participen en actos o apoyen/opongan a candidatos específicos. Además, su apoyo personal a actividades políticas debe realizarse en su tiempo personal y con sus recursos personales, no durante horas de trabajo ni utilizando recursos o activos de la empresa. Además, se prohíbe a los empleados publicar o distribuir material político en las propiedades de LS&Co. Cuando participe en el proceso político, debe cumplir las leyes y reglamentos que rigen la actividad política y las contribuciones. Tampoco puede utilizar el nombre de LS&Co. de forma que sugiera que la empresa patrocina o respalda sus actividades políticas personales.

P: Mi gerente organiza una recaudación de fondos para un candidato local e invita a nuestro equipo. ¿Le parece bien?

R: No. Se podría argumentar que su gerente está utilizando su posición para influir en la participación de su equipo. Además, está utilizando su correo electrónico de trabajo para invitar a un empleado a una actividad ajena a LS&Co. Su gerente debe mantener el trabajo apasionado, pero hacerlo en consonancia con la política de LS&Co.



CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS

Los valores, las expectativas y las orientaciones prácticas que se encuentran en este Código constituyen la base de cómo LS&Co. espera que se comporten sus empleados. Sin embargo, depende de cada uno de ustedes poner en práctica el Código.

Además del Código, hay muchos más recursos prácticos que puede encontrar en Threads, incluidas políticas y procedimientos adicionales que debe revisar, comprender y seguir. Reconocemos que no siempre es fácil saber qué hacer en cada situación. Nuestro equipo de Cumplimiento y Ética está a su disposición si tiene

alguna pregunta. También debe sentirse cómodo al pedir ayuda y orientación a los miembros de su equipo local de Recursos Humanos y Legal. Por último, siempre puede hacer preguntas o denunciar presuntas infracciones del Código a través de la Línea de denuncias de LS&Co.

El éxito de LS&Co. depende de que los empleados actúen con ética, hagan preguntas en situaciones poco claras y hablen claro cuando las cosas van mal. Juntos podemos mantener un entorno de trabajo positivo que celebre todo lo que LS&Co. y sus empleados tienen de especial.

ANEXO

Modificaciones del Código de conducta global de los empleados

El Código de conducta global de los empleados puede modificarse en cualquier momento y por cualquier motivo.

Núcleo de políticas

Tenga en cuenta que hay un [Centro de políticas](#) en Threads. Consulte Threads para obtener más información. Los empleados del sector minorista también deben consultar la página Apps Dashboard en Yoobic para conocer las políticas adicionales relacionadas con el sector minorista. Si tiene alguna pregunta o duda, comuníquese con el responsable del área para obtener más información.





LEVI STRAUSS & CO.