

Levi Strauss & Co.
Código de conducta empresarial internacional
[Actualizado en el ejercicio fiscal 2019]

En Levi Strauss & Co. nos enorgullecemos de hacer lo correcto.

Eso significa que obedecemos la ley en todos los países en donde realizamos actividad económicas. Además, también significa que nos mantenemos fieles a nuestros propios valores actuando con integridad, siendo socialmente responsables y respetando un conjunto coherente de normas éticas en todo el mundo.

Este Código de conducta empresarial internacional (este “Código”) describe los principios básicos que esperamos que sigan todos los directores, directivos, empleados y filiales de LS&Co. Ser un buen ciudadano corporativo es esencial para nuestro éxito como empresa y es la piedra angular de nuestro enfoque empresarial “beneficios a través de principios”.

Y usted representa el núcleo de este enfoque, no solo por las decisiones que toma a diario, sino también por su obligación de plantear sus preocupaciones si escucha o ve algo inusitado o cuestionable. Si alguna vez tiene preguntas, preocupaciones o dudas sobre cómo actuar, pregunte a su gerente o póngase en contacto con RR. HH. o con el Departamento Jurídico. También puede ponerse en contacto con nuestra Línea directa de Ética y Cumplimiento.

Gracias por defender nuestro compromiso a hacer lo correcto.

CÓMO TRABAJAMOS CON INTEGRIDAD

Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos

Cumplir la ley es nuestro punto de partida a la hora de hacer negocios. Las leyes tocan todos los aspectos de nuestro negocio, desde cómo fabricamos, comercializamos, promocionamos y vendemos nuestros productos hasta cómo nos tratamos los unos a los otros. Cada uno de nosotros es individualmente responsable de respetar y observar las leyes donde operamos. Eso no significa que tenga que conocer los detalles de todas las leyes de cada país. En general:

- Si una ley entra en conflicto con nuestro Código de conducta empresarial internacional, usted debe cumplir con la ley.
- Si una costumbre local entra en conflicto con nuestro Código, usted debe cumplir con el Código.

Cuando tenga dudas sobre qué hacer, pregunte a su gerente o póngase en contacto con el equipo de Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico. Las infracciones de las leyes, normas y reglamentos nacionales o extranjeros pueden hacerle a usted, y también a LS&Co., objeto de sanciones civiles o penales.

Antisoborno y anticorrupción

Nuestra postura es hacer negocios de manera ética, abierta y honesta. No ofrecemos ni aceptamos sobornos y tampoco consentimos la corrupción en cualquier lugar donde operemos o donde nuestros productos se vendan o tengan su origen.

No:

- Autorizamos, pagamos, prometemos u ofrecemos nada a un funcionario público o a una persona privada para influenciar indebidamente a esa persona con el fin de que actúe a nuestro favor.
- Solicitamos ni autorizamos a cualquier tercero para que efectúe dichos pagos, promesas u ofertas en nuestro nombre.
- Aceptamos sobornos de funcionarios públicos o particulares.

El incumplimiento de nuestra *Política antisoborno y anticorrupción* puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido. Usted también corre el riesgo de que le sancionen o envíen a prisión. Para obtener más orientación, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o el equipo global de Ética y Cumplimiento.

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses existe cuando el interés privado de una persona interfiere de alguna manera con los intereses de la empresa. El conflicto de intereses más obvio sería trabajar para un competidor mientras aún se trabaja en LS&Co. Ser miembro del equipo de LS&Co. significa que usted tiene el deber de defender los intereses legítimos de la empresa y no los suyos propios. Esto significa que usted no puede aprovechar personalmente las oportunidades que descubra gracias a información de la empresa o su puesto sin el consentimiento del director de Cumplimiento o del asesor jurídico.

Debe evitar cualquier conexión comercial directa o indirecta con nuestros clientes, proveedores, prestamistas, asesores o competidores, excepto cuando trabaje en nombre de LS&Co. o en nuestro beneficio. Tampoco podrá competir con LS&Co. directa o indirectamente ni ayudar a un tercero para que compita con nosotros mientras trabaje aquí. Los conflictos de intereses no siempre están claros. Si tiene alguna pregunta o percibe la posibilidad de un conflicto, póngase en contacto con el equipo de Ética y Cumplimiento global, su gerente, Recursos Humanos o el Departamento Jurídico.

Conflictos de intereses que involucren a directores y directivos ejecutivos

LS&Co. debe respetar las leyes de valores que rigen los conflictos de intereses de nuestros directores y directivos ejecutivos. Por consiguiente, es posible que sea necesario divulgar ciertas acciones o relaciones en nuestras presentaciones públicas ante la Comisión de Valores y Bolsa (Securities and Exchange Commission, SEC) de los EE. UU. Suelen conocerse como “transacciones entre partes vinculadas” y deben ser aprobadas con antelación por el Consejo de Administración de LS&Co. (Comité de Nominación, Gobernanza y Ciudadanía Corporativa). Para obtener más información, consulte nuestra *Política de aprobación de transacciones entre personas vinculadas*.

Regalos y conflictos de intereses

Para evitar cualquier percepción de incorrección, los empleados no deben aceptar ni realizar pagos, regalos, préstamos ni cualquier otro tipo de favores de o a cualquier persona que haga o desee hacer negocios con LS&Co. Las excepciones a esta norma general se describen en la *Política global de regalos y entretenimiento*. El equipo de Ética y Cumplimiento y el Departamento Jurídico pueden asesorarle más detalladamente.

Conflictos de intereses relacionados con familiares

LS&Co. comenzó como un negocio familiar y estamos orgullosos de esos vínculos. Los miembros de una misma familia pueden trabajar en LS&Co. y en la misma ubicación general. Sin embargo, cuando esto sucede, es importante evitar los conflictos de intereses y el favoritismo o incluso su apariencia. Debe evitar contratar, supervisar, ascender, transferir o dar asignaciones laborales a cualquier familiar, pareja de hecho o alguien con quien tenga una relación personal significativa.

- En estas situaciones, obtenga la aprobación previa por escrito de su Departamento Jurídico o de Recursos Humanos local. Es igual de importante no hacer negocios con miembros de su familia ni comprarles bienes o servicios para LS&Co. Lo mismo sucede con cualquier negocio en el que usted o un familiar tengan una función de gestión, titularidad u otra función importante.
- Si desea llevar a cabo una transacción de esta índole, necesita aprobación previa por escrito del director de Cumplimiento de LS&Co. o del asesor jurídico. Si tiene tratos de empresa con un familiar, debe tratar esa transacción igual que cualquier otra relación comercial. Es importante evitar incluso la apariencia de un tratamiento preferente.

Empleo externo

Antes de aceptar un segundo empleo o de comenzar a trabajar por su cuenta, debe contar con la aprobación por escrito de su gerente y debe consultar al Departamento Jurídico y a RR. HH. Una vez que haya obtenido la aprobación, su empleo externo no deberá interferir con su rendimiento ni con sus responsabilidades para con LS&Co. Tampoco podrá utilizar a sus compañeros de trabajo en LS&Co. ni activos o bienes de la empresa para sus propios fines comerciales. En ningún caso podrá trabajar para un proveedor, cliente, vendedor, distribuidor,

competidor ni prestamista de LS&Co ni recibir ninguna remuneración de estos mientras trabaje para nosotros.

Honorarios de ponentes

En ocasiones, el trabajo comunitario implica hablar ante una organización profesional o un grupo comunitario. Alentamos a los empleados a que dediquen tiempo a estos proyectos, siempre y cuando no exista ningún conflicto de intereses y que la cantidad de recursos, activos o tiempo de trabajo necesarios para preparar esta actividad sean razonables. Un honorario es una suma relativamente pequeña que se entrega en reconocimiento por su contribución a la organización. No debe ofrecerse como remuneración. Todos los honorarios de ponentes deben entregarse a LS&Co. para que podamos donarlos a una organización sin ánimo de lucro.

COMPETENCIA LIBRE Y JUSTA

La mayoría de los países donde opera LS&Co. cuentan con leyes diseñadas para fomentar y proteger la competencia libre y justa. Suele denominarse leyes “antimonopolio”, “de competencia” o “de protección del consumidor”. Regulan nuestras relaciones con los comerciantes y abarcan:

- **Prácticas de fijación de precios**
- **Descuentos**
- **Términos de crédito**
- **Asignaciones promocionales**
- **Distribución en exclusiva**
- **Relaciones con los franquiciados**
- **Relaciones con los licenciarios**
- **Restricciones sobre el transporte de productos de la competencia**
- **Finalización de las relaciones**
- **Asignaciones de territorios o contratos**
- **Monopolios o intentos de monopolio mediante conductas anticompetitivas**

También rigen, normalmente de forma bastante estricta, las relaciones entre LS&Co. y nuestros competidores. En general, debe limitar el contacto con la competencia. Cuando se reúna con un competidor, debe evitar discutir precios, términos y condiciones de venta, clientes y proveedores.

LS&Co. se compromete a proteger los mejores intereses de nuestros clientes y nuestra empresa cumpliendo con estas leyes. Las consecuencias de infringir las leyes antimonopolio son graves, en especial en términos de reputación corporativa. Tenga en cuenta que las consecuencias por ciertos tipos de infracciones incluyen sanciones penales, posibles multas y daños (que pueden triplicarse en determinadas circunstancias).

Dado que estas leyes pueden ser bastante complejas, asegúrese de involucrar al Departamento Jurídico en cuanto surjan dudas.

Es aceptable participar en una asociación comercial junto a la competencia

Algunos ejemplos son grupos como la Asociación Estadounidense de la Ropa y el Calzado (American Apparel and Footwear Association, AAFA), la Asociación de la Industria de la Moda en Estados Unidos (US Fashion Industry Association, USFIA) y la Alianza Europea de Ropa de Marca (European Branded Apparel Alliance, EBAA).

Si tiene alguna pregunta sobre la aceptabilidad de una organización, póngase en contacto con el Departamento Jurídico. Tenga en cuenta también que las disposiciones del Código sobre la competencia libre y justa siguen siendo de aplicación si participa en organizaciones de esta índole.

Trato justo e inteligencia competitiva

Nos esforzamos para mantener la competitividad y superar a nuestra competencia de forma justa y honesta. Las ventajas sobre nuestros competidores deben derivarse del rendimiento superior de nuestros productos y no de prácticas empresariales ilegales o deshonestas.

Está prohibido adquirir información confidencial o de propiedad exclusiva de nuestros competidores a través de medios indebidos, así como la posesión de secretos comerciales. Además, no se permite preguntar a empleados actuales o antiguos información similar, incluso si la petición de información está motivada por la mejor intención de promover nuestro negocio. Si por error se obtiene este tipo de información o si tiene alguna pregunta sobre la legalidad de recopilar información competitiva, debe consultar al Departamento Jurídico.

LS&Co. espera que trate de forma justa a todos nuestros terceros, incluidos clientes, socios, vendedores, agentes y cualquier otra persona con la que tenga contacto en su puesto; esto abarca todas las actividades relacionadas con las adquisiciones y las ventas. La Comisión Federal de Comercio de EE. UU. (Federal Trade Commission, FTC) ha indicado que los métodos injustos de competencia o los actos desleales o engañosos en las relaciones de negocios son ilegales.

Oportunidades corporativas para Levi Strauss & Co.

No puede sacar provecho a título personal de las oportunidades para LS&Co. que se le presenten o que usted descubra como resultado de su puesto con nosotros. Si intenta aprovechar la información empresarial que descubrió en privado y, a continuación, actúa basándose en esa información, se podría percibir que usted actúa de forma incorrecta basándose en información privilegiada.

La participación significativa en cualquier oportunidad de inversión o de negocio externa directamente relacionada con una línea de negocio de LS&Co. debe ser aprobada previamente por nuestro Departamento Jurídico. No puede utilizar su puesto con nosotros ni ninguna información privilegiada para obtener una ganancia financiera personal indebida, y tampoco debe competir con nosotros de ningún modo.

Cualquier director de LS&Co. que también sea socio o empleado de una entidad que sea titular de valores de LS&Co (como un fondo), que tome conocimiento de una posible transacción (es decir, una transacción de inversión) debe actuar de forma razonable y de buena fe con respecto a los mejores intereses de LS&Co.

Medio ambiente y sostenibilidad

Parte de proporcionar “beneficios a través de principios” significa reducir al mínimo nuestro impacto en el medio ambiente y fomentar el bienestar de las personas que fabrican nuestros productos. Nuestras iniciativas de sostenibilidad respaldan el crecimiento y el capital de la marca a la vez que reducen los costes y los riesgos. Para nosotros, son una ventaja competitiva. Es responsabilidad de todos los empleados apoyar, fomentar y promover estas iniciativas.

Servicio en consejos de administración

Consejos de administración sin ánimo de lucro: Le animamos a participar en actividades comunitarias. Servir en un consejo de administración de asesoría o sin ánimo de lucro es aceptable para LS&Co. siempre que no interfiera con su compromiso y responsabilidades profesionales. Como miembro de un consejo de administración, usted no puede actuar en nombre de LS&Co. ni dar la impresión de representar a LS&Co.

Consejos de administración con fines de lucro: Los miembros del equipo de liderazgo global (Global Leadership Team, GLT) pueden servir en el consejo de administración de una organización con fines de lucro, y deben obtener aprobación previa del asesor jurídico y del director ejecutivo antes de aceptar trabajar en cualquier consejo de administración de una empresa con fines de lucro (con o sin remuneración). Ningún empleado de LS&Co. podrá trabajar en el consejo de administración o en la junta asesora de ningún competidor, cliente, proveedor, vendedor, distribuidor, contratista, licenciataria ni agente de LS&Co. sin aprobación previa del asesor jurídico o del director de cumplimiento. El director ejecutivo debe obtener la aprobación previa del Consejo de Administración de LS&Co. para trabajar en el consejo de administración de una empresa con fines de lucro externa.

Si necesita orientación sobre el trabajo en consejos de administración, póngase en contacto con el equipo de Ética y Cumplimiento global o con el Departamento Jurídico.

CÓMO TRABAJAMOS UNOS CON OTROS

Levi Strauss & Co. tiene una larga historia de bienvenida y celebración de la diversidad

Nuestros valores fundamentales: ORIGINALIDAD, INTEGRIDAD, VALENTÍA, EMPATÍA

Sin discriminación

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

- Raza, color, credo, religión
- Origen nacional, ciudadanía
- Edad, sexo, orientación sexual, identidad de género
- Estado civil
- Discapacidad mental o física
- Otro atributo o estatus individual protegidos de conformidad con la legislación local

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

Sin acoso

Tres de nuestros valores principales —integridad, valentía y empatía— reflejan nuestra prohibición del acoso.

No toleramos ningún tipo de acoso. Esto incluye cualquier conducta ligada a la raza, color, origen nacional, linaje, religión, credo, discapacidad física o mental, estado civil, afección médica, orientación sexual, identidad de género, edad o cualquier otro motivo protegido por la legislación nacional, federal, estatal o local. Cometer cualquier tipo de acoso conllevará medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

Estos son algunos ejemplos de qué puede ser acoso:

- Insinuaciones sexuales ni deseadas ni bien acogidas u ofertas de empleo a cambio de favores sexuales.
- Conductas visuales no deseadas, como mirar lascivamente, mirar fijamente o hacer gestos sexuales o mostrar objetos o imágenes sexualmente sugerentes.
- Comentarios verbales o escritos no deseados, como amenazas, epítetos, insultos, bromas, chistes o correos electrónicos.
- Conducta física no deseada, como asalto, contacto no deseado o bloqueo del movimiento normal.
- Tomar represalias por notificar o amenazar con notificar el acoso.

Seguridad

LS&Co. tiene establecidas normas para proteger la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Es su responsabilidad:

- ✓ Obedecer estas normas y políticas de salud y seguridad.
- ✓ Notificar accidentes, lesiones y equipos, prácticas o condiciones inseguras.
- ✓ Tener cuidado en todas sus actividades laborales.
- ✓ Informar inmediatamente a su supervisor de cualquier condición de trabajo insegura.

Violencia en el lugar de trabajo

En Levi Strauss & Co., su seguridad y protección en el trabajo y cuando viaje en nombre de la empresa son siempre nuestra prioridad principal. Hacemos todo lo posible por garantizar que todos los empleados y contratistas estén protegidos frente a amenazas tanto externas como internas, especialmente la violencia en el lugar de trabajo.

Por violencia en el lugar de trabajo se entiende cualquier acción que amenace la seguridad de nuestros empleados o contratistas o que dañe la propiedad de LS&Co. La violencia en el lugar de trabajo puede incluir:

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

Usted es la primera y mejor línea de defensa a la hora de prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Es fundamental notificarla cuanto antes. Si es testigo de cualquiera de estos comportamientos o toma conocimiento de posibles amenazas de violencia en el lugar de trabajo, avise inmediatamente a su gerente, RR. HH. o a Seguridad Global. No permitimos la violencia en el lugar de trabajo ni los comportamientos amenazadores.

Si participa en este tipo de comportamiento será objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Sustancias ilegales y alcohol

Cuando esté trabajando, no podrá tener en su poder, transferir, comprar, vender ni utilizar cualquier sustancia ilegal (salvo si se lo prescribe de forma profesional un proveedor de atención sanitaria). Asimismo, también se prohíbe el uso no autorizado o el consumo excesivo de alcohol mientras esté trabajando o en eventos patrocinados por la empresa.

Información del personal

Su información personal de empleado (por ejemplo, su remuneración, rendimiento, dirección particular y número de teléfono) es sensible y sumamente confidencial. No puede manipular, conservar ni compartir la información personal de ningún empleado sin autorización. Realizar cualquiera de estas acciones infringe la política de la empresa y también puede violar los reglamentos de privacidad locales o internacionales.

Consulte a los departamentos de RR. HH. y Jurídico si tiene dudas o preocupaciones sobre la gestión de información personal de empleados.

Notificación de posibles conductas indebidas y preocupaciones relacionadas con el Código

Usted desempeña un papel fundamental a la hora de poner en práctica este Código, impulsar una cultura empresarial ética e incorporar los elementos de este Código en nuestra forma de hacer negocios. Hable con su gerente, el equipo de Ética y Cumplimiento, RR. HH. o el Departamento Jurídico si tiene conocimiento de preocupaciones comerciales éticas o de posibles infracciones de este Código o cuando tenga dudas sobre la mejor forma de actuar en una situación concreta.

- Si no se siente cómodo planteando un problema o una pregunta internamente, puede contactar con la **Línea directa de Ética y Cumplimiento de LS&Co.** Puede notificar sus preocupaciones de forma anónima (cuando lo permita la ley) utilizando la Línea directa por teléfono o por internet.

LS&Co. no tolera represalias por denuncias realizadas de buena fe de supuestas conductas indebidas.

- Se espera que coopere plenamente en cualquier investigación interna relacionada con este Código o cualquier otra cuestión de ética empresarial.

Para obtener más información, consulte myHR, este Código y nuestra *Política de denuncias de contabilidad y auditoría*.

Sin represalias

Animamos a los empleados a todos los niveles de la empresa a que planteen sus preocupaciones sobre posibles violaciones de este Código, acoso, discriminación o asuntos de ética empresarial. LS&Co. prohíbe las represalias contra cualquier empleado que, de buena fe, informe de una posible conducta indebida. Cuando se esté investigando internamente una alegación, usted debe cooperar plenamente con la investigación.

Medidas disciplinarias

Este Código nos ayuda a hacer negocios de acuerdo con nuestros valores. Esperamos que todos nuestros directores, directivos y otros empleados cumplan con estos estándares mientras trabajen para la empresa. LS&Co. tomará medidas adecuadas contra cualquier empleado cuya conducta infrinja este Código o cualquier otra política de la empresa. La acción disciplinaria adopta muchas formas y puede llegar a incluir el despido.

CÓMO PROTEGEMOS NUESTROS ACTIVOS

Los activos de LS&Co. son tangibles (edificios, equipos, suministros y muestras) e intangibles (datos, comunicaciones electrónicas e información financiera). Todos esos activos deben tratarse con cuidado y respeto. Esta sección del Código describe lo que esperamos de usted respecto a los activos de la empresa en todos los formatos.

Protección de datos y privacidad

LS&Co. se compromete a proteger la información que permite la identificación personal (personally identifiable information, PII) y otros tipos de información confidencial que recopilamos o mantenemos sobre consumidores, clientes, proveedores y otros terceros.

Esperamos que vele en todo momento por la protección de los registros comerciales que contengan PII, incluida cualquier información a la que se acceda o almacene en formato electrónico, y que utilice los datos únicamente para fines comerciales autorizados.

Cada empleado es responsable de familiarizarse con las leyes aplicables de recopilación, almacenamiento, transferencia y utilización de PII. Esto incluye comprender y respetar todas las leyes y reglamentos locales aplicables sobre privacidad y protección de datos en el país donde trabaja y cumplir las normas de aplicación para la transferencia internacional de PII.

Puede obtener más información sobre la PII en nuestro portal de seguridad de la información.

Nuestros activos: ¿qué es la PII?

La PII es cualquier información que pueda identificar a una persona (cliente, consumidor, empleado o proveedor), lo que incluye:

- Nombre
- Fecha de nacimiento
- Dirección comercial o personal
- Número de teléfono profesional o personal
- Número de tarjeta de crédito
- Número de identificación nacional

Confidencialidad

Uno de nuestros activos más importantes es nuestra información confidencial y de propiedad exclusiva. Como empleado de LS&Co., usted puede obtener información sobre LS&Co. que sea confidencial y de propiedad exclusiva o que aún no se haya divulgado al público en general. Es su responsabilidad tratar toda la información con cuidado y precaución.

Como norma general, toda la información recopilada, conservada o generada por LS&Co. es confidencial, y usted no debe revelar información confidencial a nadie ajeno a la empresa sin aprobación previa. Esto incluye, entre otros, secretos comerciales, información financiera, planes de marketing, información de clientes, correos electrónicos o informes internos.

Comunicaciones electrónicas

Las comunicaciones digitales (teléfonos, correo electrónico, mensajería instantánea, Internet y redes sociales) forman parte de nuestra vida diaria. Sin ellas no podríamos hacer negocios. Eso hace que sea muy importante utilizar estas herramientas de forma ética y responsable para actividades empresariales legítimas.

Las comunicaciones comerciales pueden hacerse públicas tanto si usted lo pretende como si no; por lo tanto, evite realizar declaraciones inexactas o exageradas, observaciones despectivas o caracterizaciones inapropiadas de personas o empresas que podrían malinterpretarse. Esto es válido para correos electrónicos, memorandos internos e informes formales, ya sea en formato digital o en papel.

Recuerde que otras personas pueden ver cualquier cosa que usted vea en la pantalla de un ordenador o que imprima.

No debe mostrar nunca imágenes que otras personas puedan considerar ofensivas o una forma de acoso. Las comunicaciones digitales nunca podrán utilizarse para hacer comentarios despreciativos o enviar contenidos que infrinjan nuestras políticas contra la discriminación y el acoso.

Uso personal

Entendemos que se puede esperar cierta utilización personal limitada de nuestros sistemas de información. Sin embargo, debe limitarse a un mínimo razonable. No puede utilizar equipos de la empresa o comunicaciones digitales para actividades ilícitas, poco éticas o contrarias de algún modo a este Código o política de la empresa.

Tenga en cuenta que incluso los datos personales de los sistemas de información de LS&Co. están sujetos a todas las políticas corporativas. Esto significa, por ejemplo, que no puede utilizar los sistemas de información de LS&Co. para enviar o reenviar contenidos que:

- Infrinjan cualquier política de la empresa, incluidas aquellas que abordan la discriminación y el acoso.
- Sean engañosos, deshonestos o inapropiados de algún otro modo.

La empresa no supervisa de forma rutinaria el uso de Internet o los mensajes en nuestros sistemas de correo de voz, correo electrónico o mensajería instantánea. Sin embargo, nos reservamos el derecho de hacerlo en determinadas circunstancias, de acuerdo con todas las leyes y reglamentos locales aplicables.

Correo electrónico y mensajería instantánea

El correo electrónico y la mensajería instantánea son formas prácticas, rápidas y eficaces de comunicarse con los miembros del equipo, nuestros socios comerciales y clientes de todo el mundo siempre que los utilice de forma adecuada. Las declaraciones irresponsables, descuidadas, sarcásticas, despreciativas o insensibles pueden sacarse de contexto y usarse contra usted y la empresa. También podrían considerarse acoso o libelo.

Empleados ubicados en América (LSA) y Asia, Oriente Medio y África (AMA)

Sus cuentas de comunicaciones digitales (correo electrónico y mensajería instantánea) de LS&Co. están a su disposición para que lleve a cabo las actividades económicas de la empresa y mejore su productividad. Sujetas a las leyes locales, las comunicaciones digitales que se envíen o reciban en el sistema de correo electrónico de la empresa son propiedad de LS&Co.

Usted no tiene derecho a la privacidad en lo que respecta a los documentos, direcciones o correspondencia contenidos en los sistemas de comunicación digital de la empresa, y ninguna información en el sistema se considera su “información confidencial” personal.

Empleados ubicados en Europa (LSE)

Sus cuentas de comunicaciones digitales (correo electrónico y mensajería instantánea) de LS&Co. están a su disposición para que lleve a cabo las actividades económicas de la empresa y mejore su productividad. Sujetas a las leyes locales, las comunicaciones que se envíen o reciban en los sistemas de la empresa son propiedad de LS&Co. Su derecho a la privacidad de documentos, direcciones y correspondencia contenidos en los sistemas de comunicación de la empresa está protegido de conformidad con la legislación local.

Redes sociales

Cualquier declaración en un blog, tuit o publicación puede llegar a una audiencia mundial en cuestión de minutos. Este poder para conectar con millones de personas en todo el mundo conlleva una obligación para nosotros, como empresa y como personas, de actuar forma responsable cuando nos comuniquemos con nuestros amigos, familiares, compañeros de trabajo, clientes y consumidores. Las redes sociales son una herramienta poderosa y necesitamos tratarla con cuidado para evitar consecuencias involuntarias.

Lo que como empleado de LS&Co. dice en las redes sociales puede afectar de forma positiva o negativa a nuestra empresa. Su responsabilidad hacia 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 nuestra información corporativa confidencial y privada y la reputación global corporativa de LS&Co.

Esperamos que haga uso de su buen criterio y demuestre responsabilidad personal siempre que utilice redes sociales u otras aplicaciones de mensajería basadas en la red. Para obtener más información, consulte nuestra *Política de redes sociales*.

Activos físicos

Cada empleado es responsable de proteger nuestros activos, incluidos los activos digitales, financieros y físicos, la propiedad intelectual y la información confidencial. Esto incluye asegurarse de que los activos no se prestan, venden ni donan sin la debida autorización y documentación. El robo, descuido y desperdicio tienen una repercusión directa en nuestro éxito empresarial.

Debe informar de cualquier sospecha de incidente de fraude, robo, pérdida, daño o mal uso a su gerente, al equipo de seguridad global o a la Línea directa de Ética y Cumplimiento.

Ordenadores y otros equipos

Esperamos que utilice equipos de la empresa para negocios de la empresa, pero sabemos que hay ocasiones en las que necesitará ocuparse de asuntos personales. Este uso personal debe ser limitado y cumplir con las políticas de LS&Co., incluidas aquellas relacionadas con la discriminación y el acoso. Se espera que se ocupe de los equipos de la empresa que se le confían y que los utilice de forma responsable.

Si utiliza equipos de LS&Co. en su casa o fuera de ella, debe tomar precauciones para protegerlos contra robos o daños, igual que si fueran suyos. Cuando finalice su empleo en LS&Co. debe devolver inmediatamente todos los activos y equipos propiedad de la empresa.

Muestras de productos

Las muestras de productos son una valiosa propiedad de la empresa y deben utilizarse únicamente para fines comerciales legítimos. Tanto si se almacenan en oficinas de LS&Co. como en almacenes de proveedores, ubicaciones minoristas o instalaciones del cliente o se reservan para su donación, las muestras deben protegerse contra pérdidas, daños, robo, sabotaje o uso o eliminación no autorizados.

Tomar o utilizar muestras de productos de cualquier valor para uso personal sin autorización previa se considerará un robo de propiedad de la empresa y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. También puede estar sujeto a multas o sanciones civiles o penales, según la legislación local.

Sistemas de información

Los sistemas de información de LS&Co., como ordenadores, correo de voz, correo electrónico y acceso a Internet, deben utilizarse con fines empresariales coherentes con este Código y todas las políticas corporativas aplicables.

Si tiene acceso a los sistemas de información de LS&Co. (incluida nuestra red), es su responsabilidad tomar las precauciones necesarias para evitar el acceso no autorizado a esos sistemas. Esto incluye proteger las contraseñas y otras formas de acceso. No comparta las contraseñas con nadie, ya sea interna o externamente.

Seguridad de software y redes

Todo software que utilicen los empleados para llevar a cabo negocios de la empresa debe haber sido autorizado y aprobado previamente por nuestro departamento de Tecnologías de la Información. Nunca haga ni utilice copias no autorizadas de ningún software (como software pirateado) para usos personales o de la empresa, ya sea en la oficina, en casa o en viajes de negocios. Si lo hace, tanto usted como LS&Co. corren el riesgo de exponerse a virus, riesgos de seguridad de la red y otras responsabilidades.

Gestión de registros

Cada afiliado empresarial de LS&Co. tiene sus propias políticas de conservación de registros, que se rigen por la legislación local. Los registros comerciales siempre deben conservarse o destruirse de acuerdo con las políticas locales. Alterar, destruir, truncar u ocultar documentos u otros registros cuando la empresa se ve o tiene motivos para creer que podría verse involucrada en litigios o en procedimientos gubernamentales puede tener consecuencias legales graves. Si se ve involucrado en litigios relacionados con la empresa o en una investigación interna o externa, diríjase al Departamento Jurídico para cualquier pregunta que pueda tener sobre la conservación de documentos y registros legales.

CÓMO TRABAJAMOS CON DINERO

Tarjetas de crédito corporativas

En general, las tarjetas de crédito corporativas deben utilizarse únicamente para gastos relacionados con la empresa, como:

- Viajes y entretenimiento, incluidas las comidas.
- Gastos operativos, como suministros, suscripciones, franqueo, servicios de mensajería e impresión.
- Gastos de reconocimiento, como flores y premios (consulte nuestra *Política de premios y recompensas para empleados*).
- Gastos de vehículos de empresa, lo que incluye reparaciones, piezas, mantenimiento y combustible.

Si se le expide una tarjeta corporativa, usted es responsable de los servicios y de todas las compras que se paguen con la tarjeta. Esto incluye pagos, cargos por retraso, cargos financieros y sanciones. No podrá utilizar una tarjeta corporativa para gastos personales. El abuso o uso inapropiado de una tarjeta corporativa puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Para obtener más información, consulte nuestra *Política de tarjetas corporativas*.

Viajes y entretenimiento/gastos

La empresa reembolsa a los empleados los gastos de viaje necesarios y los gastos de entretenimiento razonables. Si no está seguro de si un gasto es legítimo, pregunte a su gerente, consulte a su representante local de Finanzas o envíe un mensaje a MbxCorpCard@levi.com.

Debe documentar todos los gastos relacionados con la empresa; esto puede incluir billetes de avión, transporte terrestre, comidas, hotel/alojamiento, etc. La documentación debe incluir o describir de forma precisa:

- La naturaleza del gasto y el motivo comercial.
- La fecha, ubicación y quién estaba presente (listado de todos los asistentes).
- Recibos detallados de comidas de negocios.
- Toda la cuenta del hotel para las estancias en hoteles, y no solo las primeras y las últimas páginas.

Para obtener más información, consulte nuestra *Política global de viajes y gastos*.

Tres CONSEJOS para enviar informes de gastos:

1. Envíe todos los informes de gastos inmediatamente. Si espera demasiado tiempo, tal vez no se le reembolse e incurrirá en cargos por demora y cargos financieros en su tarjeta corporativa.
2. Adjunte recibos
3. Asegúrese de que toda la documentación de apoyo sea legible

Si es gerente/supervisor, es *su responsabilidad* leer y revisar los informes de gastos junto con los recibos adjuntos antes de aprobarlos.

Prácticas contables

Una de nuestras responsabilidades más importantes para con nuestros accionistas, prestamistas y reguladores es asegurarnos de que todas las transacciones financieras se registran de forma completa y precisa en los libros y registros de la empresa. Se trata de una obligación que nos tomamos muy en serio como un asunto de ética y legalidad.

Nadie puede crear entradas falsas o engañosas ni recibir fondos, activos o pagos sin registrar sin la aprobación y la documentación justificativa adecuadas. También se prohíbe cualquier iniciativa para coaccionar o manipular, engañar u ocultar información relevante de forma inapropiada al equipo financiero, al controlador corporativo o a nuestro auditor independiente.

Mantenemos todos los libros, registros, cuentas y declaraciones financieras de LS&Co. con detalles adecuados que reflejan con precisión las transacciones de la empresa. Estos documentos deben cumplir estrictamente con los requisitos y prácticas fiscales y contables locales, los requisitos legales aplicables y nuestro propios sistemas de divulgación y controles internos.

Informes e informes públicos

Confiamos en nuestros registros de contabilidad y otros registros empresariales y corporativos para la preparación de informes periódicos y actuales que presentamos ante la SEC. Las leyes de valores exigen que estos informes proporcionen una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible y que representen verazmente nuestra situación financiera y nuestras operaciones. Los empleados que recopilen, proporcionen o analicen datos para respaldar la preparación de estos informes públicos deben asegurarse de que nuestras divulgaciones financieras sean precisas y transparentes. Cualquier empleado que tome conocimiento de cualquier desviación de estas normas tiene la responsabilidad de informar de inmediato a un gerente, al Departamento Jurídico, al Comité de Auditoría del Consejo de Administración o al equipo de Ética y Cumplimiento.

Consulte nuestra *Política de denuncias de contabilidad y auditoría* para obtener más información.

Operaciones con información privilegiada

Es posible que tenga acceso a información sobre el rendimiento empresarial de LS&Co. que no se haya divulgado públicamente. Esto puede incluir información financiera u otras informaciones que un inversor consideraría o es probable que considere importante a la hora de evaluar valores de nuestras acciones, bonos u otros valores. Esto se denomina “información privilegiada”.

Negociar con valores basándose en información privilegiada o proporcionar información privilegiada a cualquier parte que pueda utilizar la información para comerciar puede constituir una grave infracción de las leyes de valores de EE. UU. y de las leyes de otros países. Esto es cierto independientemente de en qué lugar resida o del tamaño de la transacción. También

puede plantear problemas legales si tiene acceso a información material no pública sobre nuestros proveedores y usted compra o vende sus valores.

Póngase en contacto con el Departamento Jurídico si tiene alguna pregunta sobre la información privilegiada y las operaciones con información privilegiada. Para obtener más información, consulte nuestra *Política sobre operaciones con información privilegiada*.

Invertir en empresas que compiten o trabajan con LS&Co.

Si desea adquirir acciones o invertir en un cliente, proveedor o competidor, debe estar seguro de que la inversión no pone en peligro sus responsabilidades para con LS&Co. ni crea un conflicto de intereses. Debe tener en cuenta:

- El tamaño y la naturaleza de la inversión.
- La relación entre LS&Co. y el otro negocio, en particular si LS&Co. compra bienes y servicios de la empresa en la que desea invertir.
- Su acceso a la información confidencial de LS&Co. relacionada con la otra empresa.
- Su capacidad para influenciar las decisiones de LS&Co. relacionadas con la empresa en la que desea invertir.

Debe consultar al Departamento Jurídico si tiene preguntas sobre si una inversión propuesta puede infringir este Código.

Préstamos

Cualquier préstamo que LS&Co. otorgue a un directivo, director o empleado está sujeto a limitaciones legales y contractuales. En algunos casos, los préstamos son simplemente ilegales. Cualquier préstamo que LS&Co. otorgue a un directivo, director o empleado debe ser aprobado por escrito por el director de Recursos Humanos y el director financiero.

Autorización de firmas

Ciertos empleados tienen autoridad para firmar contratos, cheques y otros compromisos en nombre de la empresa. Para obtener más información, póngase en contacto con nuestros controladores regionales o globales y consulte nuestras *Políticas financieras globales*.

CÓMO TRABAJAMOS CON LOS DEMÁS

Nuestras relaciones con los demás se basan en la confianza y la transparencia.

Proveedores

Los proveedores de LS&Co. son fundamentales para nuestro éxito. No puede comentar el rendimiento de un proveedor con nadie ajeno a LS&Co. sin permiso del proveedor. Un proveedor tiene libertad para vender sus productos o servicios a los competidores de LS&Co., excepto en dos situaciones:

- Cuando se han diseñado, fabricado o desarrollado según las especificaciones de LS&Co.
- Cuando LS&Co. y el proveedor tienen un acuerdo específico sobre exclusividad y confidencialidad.

Consultores, contratistas independientes y otros proveedores de servicios

LS&Co. contrata a consultores, contratistas independientes y otros terceros para proporcionar servicios y actuar en nombre de la empresa. Estas relaciones deben ser adecuadas, lícitas y documentadas. Las comisiones, honorarios y descuentos siempre deben documentarse en un acuerdo escrito y reflejar el valor del servicio que se presta a LS&Co. Estas sumas nunca deben superar lo que sea razonable y habitual en nuestro sector.

Debido a que las acciones de consultores, contratistas independientes y otros terceros afectan a LS&Co., estos deben conocer este Código y comprometerse a respetar la política de la empresa que prohíbe el soborno como se describe en nuestra *Política antisoborno y anticorrupción global*.

Comunicaciones y divulgaciones financieras

LS&Co. divulga sus resultados financieros en presentaciones ante la SEC y otras autoridades, así como en comunicados de prensa y conferencias con inversores públicos. No debe revelar ninguna información financiera, aparte de los datos que ya sean públicos, sin la aprobación previa del director financiero o del controlador corporativo. Esto es importante para mantener la confidencialidad y cumplimiento de las leyes de valores aplicables en Estados Unidos y otros países.

Tenemos políticas específicas acerca de quién puede comunicar información a los medios de comunicación y a la comunidad de analistas financieros. Remita todas las llamadas de analistas financieros a Relaciones con los Inversores del departamento de Tesorería Corporativa en San Francisco.

Relaciones con los medios de comunicación

Como líder del sector con marcas icónicas, LS&Co. recibe una amplia cobertura en los medios de comunicación en todo el mundo.

Por lo tanto, es importante proteger la reputación de la empresa. Siempre debe consultar a los profesionales de comunicaciones de su región antes de responder a las llamadas de los medios de comunicación o de participar en entrevistas con estos.

Para obtener más información, consulte nuestras *Directrices globales sobre medios de comunicación*.

Contribuciones políticas, actividades y grupos de presión

Si bien LS&Co. se enorgullece de la postura que la empresa ha adoptado en cuestiones sociales, usted no puede utilizar nunca el nombre de LS&Co. de manera que sugiera que la empresa patrocina o respalda sus actividades políticas personales. Tampoco podrá utilizar su puesto en LS&Co. para presionar a los miembros del equipo para que realicen contribuciones políticas o apoyen o se opongan a candidatos específicos.

Como ciudadano corporativo, LS&Co. cumple con estrictos requisitos de notificación relacionados con los grupos de presión. El equipo de Promoción y Política Global del departamento de Asuntos Corporativos debe aprobar cualquier actividad de presión en nombre de la empresa, como mantener un grupo o una empresa de presión externos. A un nivel más general, usted no puede utilizar ningún recurso de LS&Co. con fines políticos sin la aprobación previa de nuestro equipo de asuntos gubernamentales.

Línea directa de Ética y Cumplimiento de LS&CO.

La Línea directa de Ética y Cumplimiento es una forma confidencial y anónima* de notificar o preguntar sobre posibles conductas indebidas o prácticas empresariales poco éticas. No tiene que identificarse salvo si así lo desea.

1-800-405-8953 número gratuito, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Fuera de EE. UU. existen otros números locales. Puede encontrar un código de acceso local y gratuito en Threads, la intranet de la empresa.

Para plantear una preocupación en línea, los empleados pueden encontrar un vínculo en Threads o utilizar esta URL:

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/48291/index.html>

Exenciones del Código de conducta empresarial internacional

Toda exención de este Código para directores o directores ejecutivos debe ser aprobada por el Consejo de Administración de LS&Co. y se notificará a los accionistas según lo requieran la legislación, las normas y los reglamentos aplicables.

Enmiendas al Código de conducta empresarial internacional

Nos comprometemos a revisar y actualizar continuamente este Código y nuestras políticas. Podemos modificar este Código en cualquier momento, por cualquier motivo.