



VERHALTENS- KODEX

FOOT LOCKER, INC.

INHALT

NACHRICHT VON DICK JOHNSON 3

UNSERE KERNWERTE 4

**AUFWÄRMEN VOR DEM SPIEL: EINLEITUNG
ZU UNSEREM VERHALTENSKODEX 5**

Einleitung 6

Teamwork..... 7

Unsere Ansprechpartner 8

**WIR LIEBEN DAS SPIEL: UNSERE KOLLEGEN
UND DAS UNTERNEHMEN 9**

Entwicklung einer produktiven Arbeitsumgebung... 10

Schutz personenbezogener Daten 12

Angemessene Verwendung der
Unternehmensressourcen 13

Schutz vertraulicher Informationen..... 14

Verantwortungsvolle Kommunikation 15

**AUF SIEG SPIELEN: UNSERE KUNDEN &
GESCHÄFTSPARTNER..... 16**

Vermeidung von Interessenkonflikten 17

Austausch von Geschenken und Bewirtungen... 18

Schutz der Beziehungen zu Lieferanten
und Dritten..... 19

**FOKUS AUF DIE ZUKUNFT:
UNSERE AKTIONÄRE 20**

Aufrechterhaltung der finanziellen Integrität
und Verhinderung von Betrug 21

Vermeidung von Insiderhandel 23

**PROFESSIONELL AUFTRETEN:
UNSERE COMMUNITIES 24**

Gesellschaftliches Engagement 25

Politische Aktivitäten 26

Verhinderung von Bestechung und Korruption . 27

Befolgung der Kartellgesetze 28

ZUSAMMENFASSUNG NACH DEM SPIEL 29

Führungseigenschaften 30

Befreiungen und Genehmigungen 31

Die Spielregeln 32

Auf dem Platz: FAQs..... 34

Verhaltenskodex - Bescheinigung 37



NACHRICHT VON DICK JOHNSON

Liebe Kollegen,

bei Foot Locker machen wir das, was wir tun, mit Leidenschaft und diese Leidenschaft stammt aus der echten Liebe zum Spiel. Angefangen bei unseren Kollegen in den Stores in aller Welt bis hin zu unseren Mitarbeitern in den regionalen Niederlassungen, Vertriebs- und Finanzdienstzentren sowie in den Werken und der Zentrale – unser gesamtes Team **„liebt das Spiel“** im Einzelhandel und wir engagieren uns, weil wir **„auf Sieg spielen“**.

Im Zentrum unserer Kultur stehen sieben Kernwerte, die für uns alle gelten und an die wir glauben: **Integrität, Führung, Kompetenz, Service, Teamwork, Innovation und Gemeinschaft**. Diese Werte motivieren uns, gemeinsam unsere globale Vision zu erreichen, **der führende Einzelhändler für Sportschuhe und -bekleidung zu sein**. Während wir uns weiterhin auf unsere langfristigen Schlüsselstrategien konzentrieren und auf unseren Stärken aufbauen, ist es äußerst wichtig, dass wir uns an die Spielregeln halten und uns unsere Kernwerte zu eigen machen, die unser Verhalten im Alltag bestimmen. Unser erster Kernwert, die Integrität, ist das Fundament für unser gesamtes Handeln als globales Unternehmen. Wir lieben das Spiel und spielen auf Sieg. Das setzt voraus, dass jeder von uns an unseren Kernwerten festhält und niemals vergisst, wie wichtig es ist, dass wir unser Geschäft nach ethischen Maßstäben betreiben.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex entwickelt, der uns allen helfen soll, dem Inhalt und dem Geist der Gesetze zu folgen und die höchsten Standards ethischen Verhaltens bei unseren geschäftlichen Aktivitäten anzuwenden. Ich persönlich, sowie das Management und der Aufsichtsrat des Unternehmens, nehmen diesen Kodex sehr ernst. Der Kodex erfasst nicht jeden erdenklichen Aspekt, legt aber die Grundsätze fest und dient uns bei unserer täglichen Arbeit als Leitlinie. Ich möchte Euch nachdrücklich

auffordern, den Kodex gründlich zu lesen, um unsere Richtlinien und Grundsätze zur Kenntnis zu nehmen, und im kommenden Jahr bei der Erfüllung Eurer Aufgaben für das Unternehmen auf den Kodex zurückzugreifen. Wir haben eine Code of Business Conduct Hotline eingerichtet und ich möchte Euch bitten, Euch mit Fragen oder Bedenken an diese Hotline zu wenden, wenn Ihr auf Verhaltensweisen stoßt, die Ihr für unangemessen haltet oder in denen Ihr einen Widerspruch zu unseren Werten seht. **Es wird keine negativen Konsequenzen haben, wenn Ihr in guter Absicht Fragen stellt oder Bedenken vortragt.**

Wir können alle stolz auf unser Unternehmen und seinen guten Ruf sein, für den wir hart gearbeitet haben. Wir dürfen weder den guten Ruf des Unternehmens noch unser persönliches Ansehen gefährden, indem wir als Einzelne oder als Unternehmen in einer Weise handeln, die nicht mit unseren Kernwerten vereinbar ist. Auf Sieg spielen bedeutet, dass wir unsere ethischen und rechtlichen Standards niemals aufs Spiel setzen dürfen, um finanzielle Ziele zu erreichen oder persönliche Gewinne zu realisieren. Die Liebe zum Spiel heißt, dass der gute Ruf des Unternehmens stets hochgehalten wird.

Ich weiß die harte Arbeit, den Einsatz und die Liebe zum Spiel zu schätzen, die Ihr Tag für Tag unter Beweis stellt. Unser weiterer Erfolg hängt davon ab, dass sich jeder Einzelne kooperativ verhält und dass wir einander als Team unterstützen, in einem Umfeld, geprägt durch Aufrichtigkeit, Integrität, Respekt und Verantwortungsbewusstsein. Ich bin überzeugt, dass wir als Team mit Foot Locker neue Horizonte erreichen.

Mit freundlichen Grüßen,



Dick Johnson

Chairman und Chief Executive Officer



UNSERE KERNWERTE

KERN- WERTE



INTEGRITÄT

aufrichtig, nach ethischen Maßstäben und ehrenhaft handeln



FÜHRUNG

respektieren, inspirieren, entwickeln und befähigen



KOMPETENZ

danach streben, bei allem was wir tun, die Besten zu sein



SERVICE

unsere Kunden immer zufriedenstellen



TEAMWORK

zusammenarbeiten, vertrauen, unterstützen, sich engagieren



INNOVATION

aus unserer Arbeit lernen, um neue Konzepte zu initiieren und zu fördern



GEMEINSCHAFT

Vielfalt begrüßen; verantwortungsbewusst handeln gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Investoren und Communities

A black and white photograph of a person's hands and feet as they tie their Nike sneakers. The person is wearing a watch on their left wrist. The background consists of dense foliage and a stone path. A red horizontal bar is overlaid on the image, containing the text 'AUFWÄRMEN VOR DEM SPIEL'.

AUFWÄRMEN VOR DEM SPIEL

Einleitung zu unserem **Verhaltenskodex**

EINLEITUNG

Bei **Foot Locker** spielen wir auf Sieg indem wir die *Spielregeln* befolgen. Unser Verhaltenskodex („Kodex“) enthält unsere internen Spielregeln. Er liefert uns die Standards und die Regeln, wie wir unsere Arbeit anlegen und anderen – unseren Kunden, unseren Geschäftspartnern und unseren Konkurrenten – gegenüber Führungsqualitäten zeigen. Unser Kodex und die dazugehörigen Richtlinien gelten für unser gesamtes Team, für alle Kollegen, Führungskräfte und den Aufsichtsrat.

Er stellt eine wichtige Ressource dar, der wir entnehmen können,

welche Verhaltensweisen von uns allen erwartet werden, und die uns zeigt, wo wir Hilfe und nähere Informationen zu bestimmten Risikobereichen erhalten.

Wie bei jedem Spiel bemühen wir uns nach Kräften, auf alles vorbereitet zu sein. Wir können jedoch nie wissen, welche Herausforderungen uns begegnen. Wir müssen in der Lage sein, Situationen zu beurteilen und unseren Spielplan anzupassen. In schwierigen Situationen sollten wir mit Augenmaß handeln und den gesunden Menschenverstand walten lassen.

Die Beantwortung der folgenden Fragen kann unser Team zum Sieg führen:

Spielen wir nach den Spielregeln?

Stehen meine Handlungen mit den Werten und der Geschäftsstrategie von Foot Locker im Einklang?

Fühlt sich die Handlung für mich „richtig“ an?

Spielen ich auf meiner Position und mache ich meinen Job gut?

Kann ich stolz auf meine Entscheidungen sein und verantworte ich das Ergebnis?

Habe ich die dazugehörigen Risiken eingeschätzt?

Würden meine Handlungen in den Medien positiv dargestellt?

Haben wir eine solide Beurteilung durchgeführt?

Wenn wir die vorstehenden Fragen nicht mit „ja“ beantworten können, müssen wir innehalten und unsere Handlungsweise ändern.

TEAMWORK

Bei **Foot Locker** leben wir *Teamwork* – wir entwickeln als Team eine Strategie, setzen sie als Team um und lösen Aufgaben als Team. Unser Kodex erfasst viele Bereiche, die uns vor Herausforderungen stellen können. Er kann aber auch nicht jedes erdenkliche ethische Dilemma erfassen. Wenn wir Herausforderungen oder ethischen Konflikten gegenüberstehen, müssen wir uns oft an andere wenden, um Fragen zu stellen, um Beratung zu bitten oder Bedenken anzusprechen. Wenn wir Hilfe brauchen, sollten wir uns an einen der Ansprechpartner (siehe Seite 8) wenden, wo Fragen beantwortet und Leitlinien angeboten werden.

Wenn wir Bedenken ansprechen, können wir darauf zählen, dass das Unternehmen diese ernst nimmt und untersucht. Wenn eine Untersuchung ein Fehlverhalten ergibt, werden Maßnahmen ergriffen, um die Situation zu korrigieren. Jeder, der gegen den Kodex, die Gesetze oder die Unternehmensrichtlinien verstößt, muss mit angemessenen Disziplinarmaßnahmen rechnen, die bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir alle müssen Bedenken melden, wenn wir glauben oder vermuten, dass ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien, unseren Kodex oder die Gesetze vorliegt. Wenn Ihr von einem Verstoß erfahrt, MELDET EUCH!. Wenn Ihr einen Verstoß vermutet, MELDET EUCH! Auch wenn Ihr nicht alle Fakten kennt oder sich das Fehlverhalten nicht gegen uns richtet, sind wir dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, diese Bedenken zu melden. Das Unterlassen, einen bekannten oder vermuteten Verstoß zu melden, kann ebenfalls als Verstoß gegen unseren Kodex betrachtet werden.

#BeAPro

Als Teammitglieder wissen wir alle, dass wir einen persönlichen Einfluss auf das Ansehen von Foot Locker haben. Wir setzen hohe Standards für uns selbst und für andere und übernehmen die Verantwortung für unser Handeln. Bei unserer Arbeit setzen wir das beste Interesse des Unternehmens an erste Stelle und befolgen die Spielregeln, indem wir nach höchsten ethischen und rechtlichen Standards handeln.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Ruf an!

Die Code of Business Conduct Hotline wird von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben und ist 24 Stunden am Tag, an 7 Tagen in der Woche in mehreren Sprachen verfügbar. Bedenken können der Hotline anonym gemeldet werden, sofern dies lokalem Recht entspricht.



KEINE FOULS

Bei Foot Locker zeigen wir *null Toleranz gegenüber Vergeltung oder Einschüchterung*. Wir sollen uns nicht unwohl fühlen, wenn wir Bedenken äußern, oder Angst vor Vergeltung oder Einschüchterung haben. Das Unternehmen toleriert keinerlei negative Konsequenzen für eine in guter Absicht gemachte Meldung, eine in guter Absicht gestellte Frage oder für die Kooperation bei einer Untersuchung – auch wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen.

UNSERE ANSPRECHPARTNER

Euer direkter Vorgesetzter

Ein anderes Mitglied des Managementteams

Ein Personalvertreter

Der Rechtsabteilung des Unternehmens:

Postanschrift: 330 West 34th Street,
New York, New York 10001

Telefon: 212-720-4477

E-mail: sclarke@footlocker.com

Der Prüfungsausschuss des Unternehmens:

- Postanschrift: c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
- Bitte tragt Eure Bedenken in einem verschlossenen Umschlag mit dem Vermerk „VERTRAULICH/CONFIDENTIAL“ vor. Euer Anliegen wird vom Justitiar geprüft und an den Prüfungsausschuss weitergeleitet.
- Wenn Ihr Bedenken direkt und vertraulich an den Prüfungsausschuss richten möchtet, verwendet zusätzlich einen verschlossenen Innenumschlag mit der Adresse „Chair of the Audit Committee“. Der Justitiar wird diesen Umschlag ungeöffnet an den Vorsitzenden des Ausschusses weiterleiten.

Die Code of Business Conduct Hotline ist telefonisch erreichbar unter:

1-866-839-5112 (USA und Kanada) oder im Internet unter

<http://footlocker.ethicspoint.com> (an dieser Stelle findet Ihr auch internationale Telefonnummern).





WIR LIEBEN DAS SPIEL

Unsere **Kollegen**
und das **Unternehmen**

ENTWICKLUNG EINER PRODUKTIVEN ARBEITSUMGEBUNG

Bei **Foot Locker** spielen wir auf Sieg, indem wir unsere Kernwerte *Teamwork* und *Führung* bei unseren Interaktionen demonstrieren. Wir leben Vielfaltigkeit und sind verpflichtet, jeden mit Würde, Respekt, Vertrauen und Fairness zu behandeln.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir sind verpflichtet, eine inklusive Arbeitsumgebung bereitzustellen, in der alle Kollegen Führungsqualitäten zeigen, indem wir anderen das Gefühl vermitteln, willkommen zu sein und dass sie sich so verhalten können, wie sie sind. Wir wertschätzen, dass jede(r) von uns anders ist. Es ist dieser Verschiedenheit zu verdanken, dass jede(r) auf die unterschiedlichste Art und Weise sinnvolle Beiträge leisten kann, die uns dann kontinuierlich weiter nach vorne bringen. Wir alle sind dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld des gegenseitigen Respekts zu wahren, das frei ist von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, illegalen Drogen und unangemessenem oder übermäßigem Alkoholkonsum oder anderen Verhaltensweisen, die eine abstoßende oder feindselige Atmosphäre schaffen können.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- erwägen den potenziellen Einfluss unseres Verhaltens auf andere.
- verhalten uns wie Profis und übernehmen (oder erlauben) keinesfalls Verhaltensweisen, die bedrohlich, erniedrigend, einschüchternd oder beleidigend sind oder die Arbeitsleistung der Teammitglieder beeinträchtigen können.
- zeigen Führungsqualitäten, indem wir andere respektieren und keine unangemessenen Kommentare äußern, abstoßenden Witze erzählen, sexuellen Avancen machen oder andere Verhaltensweisen zeigen, die eine unangenehme oder gar feindselige Arbeitsumgebung erzeugen können.
- handeln mit Maß, wenn Alkohol bei Veranstaltungen angeboten wird, die vom Unternehmen organisiert werden, oder auf denen wir Foot Locker repräsentieren.



- konsumieren, besitzen, produzieren oder verteilen keinesfalls illegale Drogen in einem Store oder einer Einrichtung oder wenn wir im Namen von Foot Locker handeln.
- vermeiden Verhaltensweisen, die bedrohlich sind, einschließlich Gewalttaten, Verwendung einer obszönen, beleidigenden oder bedrohlichen Sprache oder Gestik im direkten Gespräch, in schriftlicher Kommunikation, E-Mails oder sozialen Medien.

Bei **Foot Locker** tolerieren wir keine Verhaltensweisen, die eine einschüchternde, abstoßende oder feindselige Arbeitsumgebung erzeugen können. Wir alle sind verpflichtet, Situationen zu melden, die Verstöße gegen unsere [Richtlinien zu Belästigung und Diskriminierung](#) darstellen können. Bitte wendet Euch an einen unserer [Ansprechpartner](#).



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Keine persönlichen Fouls.

Eine feindselige Arbeitsumgebung schwächt uns alle und behindert unsere Möglichkeiten auf Sieg zu spielen. Wir vermeiden Fouls, die das Team und die Kollegen beeinträchtigen, indem wir von folgenden Verhaltensweisen Abstand nehmen:

- einschüchterndes oder bedrohendes Verhalten
- anstößige oder beleidigende Gestik
- beleidigende oder abstoßende Sprache
- erniedrigende oder abstoßende Kommentare
- rassistische oder ethnische Verunglimpfungen oder Witze
- andere beleidigende oder diskriminierende Verhaltensweisen, sei es physisch, verbal, schriftlich oder optisch.



FAIR PLAY

Mit dem Begriff Diskriminierung meinen wir im Allgemeinen, dass wir jemand anderen aufgrund eines persönlichen Merkmals anders behandeln. Belästigung kann Verhaltensweisen umfassen, die einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung eines Teammitglieds haben oder eine abstoßende, einschüchternde oder feindselige Arbeitsumgebung schaffen. Wir sind verpflichtet, eine faire und gesetzestreue Personalpolitik zu betreiben, entsprechende Praktiken umzusetzen und einen Arbeitsplatz zu erhalten, der frei von allen Formen der Belästigung und Diskriminierung ist. Mitarbeiterrelevante Entscheidungen müssen einzig auf der Basis der Leistungen getroffen werden und nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.



VERMEIDE EINEN PLATZVERWEIS

Sexuelle Belästigung ist gegeben, wenn arbeitsrelevante Entscheidungen davon beeinflusst werden, ob eine Person auf unerwünschte sexuelle Avancen eingeht oder diese zurückweist. Wir bitten nicht um private Verabredungen oder sexuelle Gefälligkeiten und tätigen keine verbalen Äußerungen oder zeigen physische Verhaltensweisen, die sexueller Art sind. Dazu gehören unerwünschte sexuelle Avancen, Kommentare, Handlungen, abstoßende Witze und Verunglimpfungen.

SCHUTZ PERSONEN- BEZOGENER DATEN

Wir sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kollegen, Kunden und anderer Personen zu ergreifen, die uns vertrauen. Unsere Verpflichtung zur *Integrität* verlangt von **jedem** Einzelnen, beim Umgang mit solchen Informationen Vorsicht walten zu lassen.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir erfassen bestimmte personenbezogene Daten über unsere Kollegen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Wir befolgen die Datenschutzgesetze, die für solche Informationen gelten.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- schützen personenbezogene Daten, die wir erfassen, speichern, verarbeiten oder übertragen.
- speichern personenbezogene Daten ausschließlich in Systemen, die durch sichere Netzwerkarchitekturen geschützt sind.
- wissen, dass es weltweit Gesetze gibt, die den Austausch von Daten schützen, und wir kennen unsere [Richtlinie zur Informationssicherheit](#) sowie unsere [Richtlinie zum Datenschutz](#).
- melden jede Situation, in der personenbezogene Daten eventuell verloren gegangen sind oder gestohlen wurden, einem der Ansprechpartner (Seite 8).



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Informationen verbleiben im Unternehmen.

„Personenbezogene Daten“ sind Informationen, die wir erfassen oder verarbeiten und die verwendet werden können, um eine Person oder Organisation zu identifizieren. Personenbezogene Daten können beispielsweise Folgendes umfassen:

- Beschäftigungsverlauf
- finanzielle Informationen
- staatliche Ausweisnummer
- Kontaktinformationen
- Familienstand
- Vorstrafen
- Krankengeschichte



ANGEMESSENE VERWENDUNG DER UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Bei **Foot Locker** handeln wir mit Augenmaß, wenn wir die Ressourcen, Dienste, Einrichtungen und das Eigentum des Unternehmens nutzen und verwahren. Wir sind verpflichtet, mit diesen Ressourcen in angemessener Weise umzugehen.

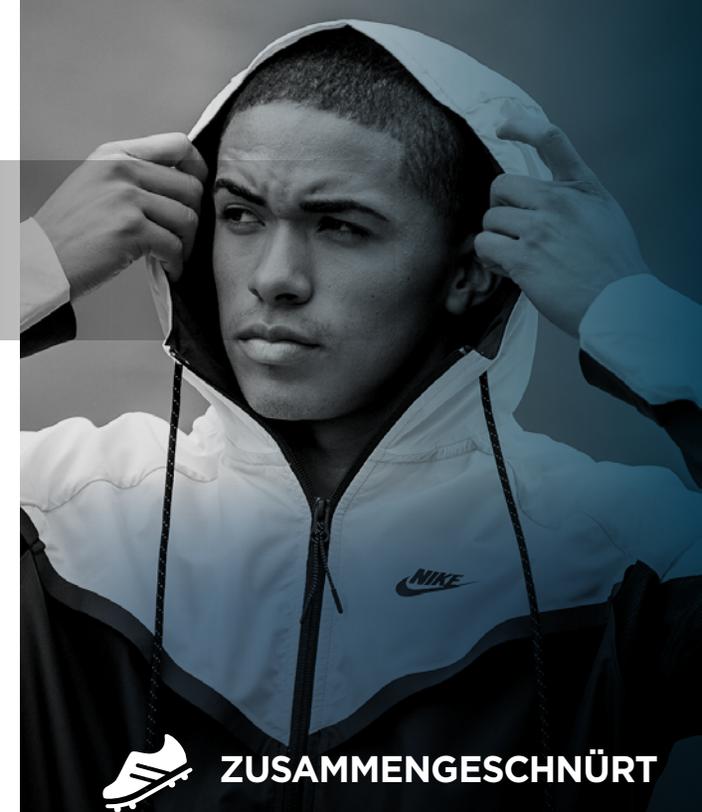
✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir sind von Unternehmensressourcen umgeben, die uns anvertraut werden. Von uns wird erwartet, diese Ressourcen für geeignete geschäftliche Zwecke zu verwenden und sie vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, Verschwendung oder Missbrauch zu schützen. Bisweilen nutzen wir unseren Computer oder andere Ressourcen des Unternehmens, wie etwa Telefone, während der Arbeitszeit für private Zwecke. Das ist akzeptabel, solange eine solche Nutzung in begrenztem Umfang erfolgt und unsere Aufgabe oder die Qualität unserer Arbeit nicht beeinträchtigt.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- handeln mit Maß, wenn wir Unternehmensressourcen nutzen, und sind uns dabei bewusst, dass unsere Handlungen das Ansehen von Foot Locker beeinflussen.
- denken nach, bevor wir klicken, wenn wir E-Mails, Textnachrichten und andere elektronische Kommunikation verfassen und versenden. Deren Inhalt gestalten wir stets respektvoll und professionell.
- befolgen unsere **Richtlinie zur Informationssicherheit**, die dem Zweck dient, die Integrität und Sicherheit unserer geschäftlichen Systeme zu schützen und zu respektieren.
- melden umgehend jeden Verdacht auf Cyber-Angriffe (z. B. Phishing-E-Mails), Betrug, Diebstahl oder Missbrauch von Unternehmensressourcen.

#BeAPro

Bei **Foot Locker** wissen wir, dass wir keine Privatsphäre erwarten können, wenn wir Unternehmensressourcen nutzen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die Informationen in all unseren Systemen zu überwachen, soweit dies per Gesetz zulässig ist, mit Dritten zusammenzuarbeiten, um den Schutz unserer Ressourcen zu gewährleisten und den Zugriff auf unangemessene Webseiten zu sperren.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Wenn Unternehmensressourcen für private Zwecke genutzt werden, müssen wir stets mit Augenmaß handeln und gesunden Menschenverstand einsetzen. Wir dürfen diese Ressourcen keinesfalls in einer Weise nutzen, die das Unternehmen, uns selbst oder unsere Kollegen in Verlegenheit bringt.

Unsere „Unternehmensressourcen“ sind u.a.:

- Ausrüstung
- Handelsware
- Computer
- Mobilgeräte, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden
- Einrichtungen
- finanzielle Mittel, Bücher und Unterlagen

SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN

Bei **Foot Locker** stellen die vertraulichen Informationen, die dem Unternehmen oder unseren Geschäftspartnern gehören, sowie Informationen, die unsere Kunden und Teammitglieder betreffen, extrem wertvolle Ressourcen dar und wir müssen sie sorgsam behandeln.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Die geschützten und vertraulichen Informationen des Unternehmens sowie die Informationen, die uns von unseren Kunden, verbundenen Unternehmen und Geschäftspartnern vorgelegt oder von diesen beschafft wurden, werden uns anvertraut. Wir sollten diese und andere nicht öffentliche Informationen als vertraulich betrachten und müssen Maßnahmen ergreifen, um sie vor unbefugter Offenlegung zu schützen.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

➤ ergreifen entsprechende Maßnahmen, um vertrauliche Informationen zu sichern und zu schützen.

- bewahren alle vertraulichen Informationen an einem sicheren Ort auf und geben sie in keiner Form weiter, weder in Papierform noch im elektronischen Format, als Berichte oder Unterlagen, noch per E-Mail, in Gesprächen, in Form von Bildern oder über das Internet in sozialen Medien.
- denken daran, dass Dokumente, Berichte und Unterlagen des Unternehmens das Eigentum von Foot Locker sind und normalerweise unser Firmengelände nicht verlassen oder außerhalb gespeichert werden sollten.
- geben vertrauliche Informationen keinesfalls an Personen weiter, die nicht berechtigt sind, diese entgegenzunehmen.
- geben alle vertraulichen Informationen an das Unternehmen zurück, wenn unser Beschäftigungsverhältnis aus irgendeinem Grund endet.
- beachten die [Richtlinie zur Informationssicherheit](#), die detailliertere Angaben zum Umgang mit vertraulichen Informationen enthält.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Sicher aufbewahren.

Geschützte oder vertrauliche Informationen sind Informationen des Unternehmens oder eines Dritten, die für die Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Dazu gehören Informationen die, wenn sie offengelegt werden, wertvoll für Konkurrenten oder schädlich für die Marken des Unternehmens, unsere Kunden, Kollegen, Aktionäre oder Geschäftspartner sein können. Beispiele für geschützte oder vertrauliche Informationen sind unsere Geschäftsgeheimnisse, geschäftliche Strategien, Marketingpläne, Produkteinführungen sowie finanzielle Informationen.



VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

Wenn wir öffentlich kommunizieren, bestimmen Integrität und Kompetenz Inhalt und Form.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Unsere Kunden, Aktionäre und Geschäftspartner verlassen sich darauf, dass Kommunikation durch und über Foot Locker ehrlich und präzise ist. Als börsennotiertes Unternehmen haben wir zusätzliche Pflichten, unsere geschäftlichen und finanziellen Informationen gemäß den speziellen Regeln der Wertpapierbörse zu veröffentlichen. Die gesamte Kommunikation über das Geschäft von Foot Locker – in sozialen Medien, gegenüber den Medien, in unserer Werbung, innerhalb der Finanzwelt oder in der Öffentlichkeit – sollte über unsere Abteilung Public Relations oder die Abteilung Investor Relations erfolgen. Wir verstehen die persönliche Nutzung sozialer Medien, um aus unserem Leben zu berichten und unsere Meinung zu äußern. Dabei verhalten wir uns verantwortungsbewusst.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- befolgen unsere **Kommunikationsrichtlinie**, wenn die Medien oder die Öffentlichkeit an uns herantreten, um Informationen über das Geschäft von Foot Locker zu erhalten.
- befolgen unsere **Richtlinie zu sozialen Medien**, setzen den gesunden Menschenverstand ein und übernehmen Verantwortung für die von uns hinterlegten Inhalte.
- wissen, dass das, was wir online verbreiten, unser Unternehmen und unseren Ruf beeinflussen kann.
- sind verantwortungsbewusst in unseren Marketingkampagnen, um Foot Locker angemessen zu repräsentieren und unsere Marken und unser Image zu schützen.
- handeln professionell und erwähnen oder teilen keinesfalls vertrauliche Informationen über Foot Locker oder unsere Geschäftspartner in sozialen Medien.



LOS GEHT'S

Nicht in die Falle der sozialen Medien tappen.

Bei Foot Locker nutzen wir soziale Medien nicht für geschäftliche Zwecke, sofern dies nicht genehmigt wurde, und wir verbreiten keine vertraulichen Informationen im Hinblick auf das Unternehmen oder unsere Geschäftspartner über das Internet oder in sozialen Medien.



AUF SIEG SPIELEN

Unsere Kunden und Geschäftspartner

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Bei **Foot Locker** spielen wir auf Sieg, indem wir die Spielregeln befolgen. Wir zeigen *Integrität* und *Führungsqualitäten* in unserem Handeln, indem wir im besten Interesse des Unternehmens agieren und Situationen vermeiden, die einen Interessenkonflikt erzeugen können oder zu erzeugen scheinen.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir beteiligen uns an persönlichen Aktivitäten außerhalb von Foot Locker. Diese Aktivitäten sollten jedoch unabhängig von unserer Loyalität gegenüber Foot Locker sein und keinesfalls dem Interesse des Unternehmens entgegenstehen. Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder zu stehen scheinen.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- gewährleisten, dass unsere geschäftlichen Entscheidungen stets unser unabhängiges Urteil und Ermessen widerspiegeln und auf den besten Interessen des Unternehmens basieren.
- missbrauchen die Unternehmensressourcen, unsere Position oder unseren Einfluss nicht zur Unterstützung einer externen Aktivität, beispielsweise einer zweiten Beschäftigung.
- wissen, dass ein Interessenkonflikt auch als Folge der Handlungen, Beschäftigung oder Investitionen eines Familienmitglieds eintreten kann.
- nutzen geschäftliche Beziehungen nicht, um persönlichen Interessen zu folgen oder einen persönlichen Vorteil zu erzielen.
- bitten alle Familienmitglieder, die in unseren Haushalten leben, um Informationen zu Angelegenheiten, an denen sie beteiligt sind und die zu einem Interessenskonflikt führen können, und legen solche Angelegenheiten schriftlich offen.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Vermeide Fouls.

Ein Interessenskonflikt besteht, wenn unsere persönlichen, finanziellen oder familiären Interessen oder Beziehungen mit unserer Fähigkeit, objektiv zu sein und im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, kollidieren oder zu kollidieren scheinen. Unsere Handlungen oder geschäftlichen Entscheidungen sollten nicht von Erwägungen hinsichtlich persönlicher Gewinne oder Vorteile beeinflusst werden. Interessenskonflikte können jederzeit entstehen und den Ruf des Unternehmens sowie unser eigenes Ansehen signifikant schädigen. Auch der Anschein eines Interessenskonflikts kann Euer Ansehen und das Image des Unternehmens beeinträchtigen.

- verfolgen kein „wesentliches finanzielles (wirtschaftliches) Interesse“ an einem Lieferanten und/oder Dienstleister, der Geschäfte mit Foot Locker tätigt oder sich um solche bemüht, oder an einem Unternehmen, das reales oder geistiges Eigentum an Foot Locker verkauft, verleiht und/oder von Foot Locker kauft und/oder entleiht. *Die Interpretation des Begriffs „wesentliches finanzielles (wirtschaftliches) Interesse“ hängt von den Umständen Eurer persönlichen Situation ab. Er bedeutet aber im Allgemeinen u. a., dass Ihr ein leitender Angestellter, Direktor, Teilhaber, Eigentümer oder Mitarbeiter eines Unternehmens seid, oder dass Ihr Aktien eines börsennotierten Unternehmens in Höhe von mindestens 1 Prozent des Kapitals besitzt.*
- besitzen keine Beteiligungen oder sonstigen finanziellen Interessen – außer in Form von Investmentfonds – an einem Hauptwarenlieferanten von Foot Locker, wenn Ihr oder ein/e Kollege/Kollegin unter Eurer Aufsicht für den Einkauf von Waren zuständig ist, die in den Einzelhandelsläden des Unternehmens, Katalogen oder online zum Verkauf angeboten werden.
- beantragen die schriftliche Genehmigung des Justitiars, bevor wir externe berufliche Aufgaben übernehmen, einschließlich der Vereinbarung eines zweiten Beschäftigungsverhältnisses.

AUSTAUSCH VON GESCHENKEN UND BEWIRTUNG

Bei **Foot Locker** zeigen wir *Integrität und Führung*, indem wir Situationen vermeiden, in denen Geschenke oder Leistungen ausgetauscht oder Bewirtung angeboten wird und dies auch nur den Anschein der Unangemessenheit oder eines Interessenskonflikts erwecken kann.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Geschenke und Bewirtung sind eine gute Methode, um Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern aufzubauen. Wir müssen jedoch vorsichtig sein und vermeiden, dass die Überreichung oder Entgegennahme von Geschenken und Bewirtung unser geschäftliches Urteilsvermögen beeinflussen, unsere Objektivität beeinträchtigen oder ein Gefühl der Verpflichtung erzeugen.

Der Begriff „**Geschenke**“ bezeichnet Dinge von Wert und kann verschiedene Formen annehmen, beispielsweise Waren oder Dienstleistungen, Preisnachlässe auf Produkte oder Dienstleistungen oder die Nutzung der Ferienwohnung einer Person. Wenn die jeweilige Person, die ein Essen oder Bewirtung anbietet, beispielsweise bei dem Essen oder der Veranstaltung nicht anwesend ist, wird dies als Geschenk betrachtet. Wenn die Person, die ein Essen oder Bewirtung anbietet, und die Person, die ihr Angebot annimmt, anwesend sind, handelt es sich um „Bewirtung“.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- übergeben oder akzeptieren keinesfalls Bargeld oder bargeldäquivalente Sachen.
- wissen, dass Geschenke und Bewirtung für unsere Familienmitglieder als Geschenke und Bewirtung für uns selbst betrachtet werden können.

- akzeptieren Waren von Lieferanten zwecks „Produkttest in der Praxis“ oder „Produktverbreitung“ nur mit Kenntnis und Genehmigung unseres Vorgesetzten oder eines anderen genannten Ansprechpartners (Seite 8).
- zeigen *Integrität*, wenn wir bei der Mitwirkung an Produkttests in der Praxis oder Produktverbreitung sicherstellen, dass die Maßnahmen hinsichtlich ihres Umfangs, der Kosten oder der Häufigkeit nicht unverhältnismäßig sind.
- wirken an geschäftsrelevanten Veranstaltungen und Aktivitäten mit, die einen zulässigen geschäftlichen Zweck verfolgen, für unser Geschäft üblich sind und keine besondere Bedeutung haben.
- beachten die **Reiserichtlinie** im Hinblick auf Vorgaben und erforderliche Genehmigungen für Reisen, die von Lieferanten finanziert werden.

#BeAPro

Bei **Foot Locker** konzentrieren wir uns auf die Bedienung unserer Kunden mit *Kompetenz* und sind stolz auf die Produkte, die wir verkaufen. Bisweilen werden wir von unseren Lieferanten eventuell gebeten, ein neues Produkt zu bewerben, indem unsere Store-Mitarbeiter es während einer Marketingveranstaltung tragen, oder unsere Büromitarbeiter werden gebeten, neue Produktkonzepte zu testen. Wenn wir an „**Produkttests in der Praxis**“ oder „**Produktverbreitung**“ mitwirken, befolgen wir die *Spielregeln*, indem wir uns vorab die erforderlichen Genehmigungen beschaffen.

SCHUTZ DER BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND DRITTEN

Bei **Foot Locker** zeigen wir *Führung, Integrität und Service*, wenn wir unsere Lieferanten und Drittanbieter auswählen und mit ihnen interagieren und wir sind im Hinblick auf unsere Geschäftspraktiken aufrichtig.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir sind verpflichtet, Geschäfte mit Lieferanten und Dritten zu tätigen, die Waren und Dienstleistungen bereitstellen, die unsere hohen Standards erfüllen oder übertreffen. Wenn wir an der Auswahl unserer Lieferanten oder Dritter mitwirken oder am Einkauf von solchen Lieferanten oder Dritten beteiligt sind, müssen wir Entscheidungen vermeiden, die auf persönlichen Interessen basieren oder zu basieren scheinen.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- wählen unsere Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner einzig aufgrund ihrer Leistung und der geschäftsrelevanten Kriterien aus.
- legen eine vollständige und exakte Dokumentation für alle Zahlungen vor und stellen sicher, dass sie mit den üblichen Sätzen übereinstimmen, die für vergleichbare Leistungen in Rechnung gestellt werden.
- beteiligen uns nicht an der Auswahl eines Lieferanten oder Geschäftspartners, an dem ein Familienmitglied ein wesentliches finanzielles (wirtschaftliches) Interesse hat (beispielsweise ein Beschäftigungsverhältnis).
- sind besonders aufmerksam, wenn die Dienstleistungen oder Waren eines Lieferanten oder Dritten, der sich um Geschäfte mit Foot Locker bemüht, privat in Anspruch genommen oder gekauft werden.
- zahlen stets einen angemessenen Wert (den üblichen Preis, der der Öffentlichkeit im Allgemeinen berechnet wird) für Dienstleistungen oder Waren, die wir von einem Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner für die persönliche Verwendung kaufen.

#BeAPro

Bei **Foot Locker** erwägen wir, wie unsere Handlungen von anderen wahrgenommen werden können, und stellen sicher, dass sie ehrenhaft sind und uns oder das Unternehmen nicht in Verlegenheit bringen. Wir zeigen Führungsqualitäten, indem wir grundsätzlich die Genehmigung des Justitiars beschaffen, bevor wir privat Waren oder Dienstleistungen mit einem ungefähren Wert ab US-\$ 5.000 von einem Lieferanten oder Geschäftspartner des Unternehmens kaufen.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Kleinigkeiten erlaubt, Einflussnahme verboten

Gelegentlich können wir Geschenke von „geringem Geldwert“ überreichen oder entgegennehmen. „Geringer Geldwert“ heißt maximal US-\$ 100 (ca. 80 EUR). Beispiele sind ein Präsentkorb, ein Erinnerungsgegenstand oder Werbe-/Absatzförderungsmaterialien, wie etwa ein Produkt mit dem Logo von Foot Locker oder dem Lieferantenlogo. Wir sollten die Überreichung oder Entgegennahme von Geschenken sowie Bewirtungen vermeiden, die als Bestechung oder Rückvergütung wahrgenommen werden können oder den Zweck verfolgen, eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen, oder als Gegenleistung für einen geschäftlichen Vorteil betrachtet werden können.

Unabhängig vom Wert sollten wir uns vor der Überreichung oder Entgegennahme von Geschenken die folgenden Fragen stellen:

- Sollen mit dem Geschenk oder der Bewirtung geschäftliche Diskussionen beeinflusst werden?
- Wurde um das Geschenk gebeten?
- Wurden Geschenke von dieser Person oder Firma häufig überreicht oder entgegengenommen?
- Führt der Austausch zu einer Sonderbehandlung oder Bevorzugung?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „ja“ lautet, sollten wir das Geschenk nicht annehmen. Wenn die Antwort auf alle Fragen „nein“ lautet, können wir das Geschenk von geringem Wert annehmen.



FOKUS AUF DIE ZUKUNFT

Unsere Aktionäre

AUFRECHTERHALTUNG DER FINANZIELLEN INTEGRITÄT UND VERHINDERUNG VON BETRUG

Bei **Foot Locker** sind wir verpflichtet, die Integrität unserer Rechnungslegung aufrechtzuerhalten und Betrug zu verhindern. Wir zeigen *Führung*, indem wir Angemessenheit und Genauigkeit in all unseren Unterlagen und Abschlüssen gewährleisten.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Die Jahresabschlüsse und Geschäftsunterlagen von Foot Locker müssen alle Transaktionen wahrheitsgemäß und präzise wiedergeben. Das Unternehmen hat Verfahren und Kontrollen eingeführt, die speziell darauf ausgelegt sind, eine präzise Rechnungslegung sicherzustellen. Als börsennotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, vollständige, angemessene, fristgerechte und präzise Offenlegungen gegenüber unseren Aktionären vorzunehmen. Wir alle sind dafür verantwortlich, die internen Kontrollen des Unternehmens zu befolgen und zu verhindern, dass andere versuchen, diese Kontrollen zu umgehen.

#BeAPro

Wir alle sind verpflichtet, auf Anzeichen für möglichen Betrug zu achten und solche Anzeichen zu melden, einschließlich Situationen, in denen Betrug möglich ist. Beispiele für Betrug sind: Fälschungen oder Manipulationen von Schecks oder anderen Dokumenten, widerrechtliche Verwendung von Mitteln oder anderen Ressourcen, Fehlverhalten beim Umgang mit finanziellen Mitteln, Beständen oder finanziellen Transaktionen oder bei der Rechnungslegung, Diebstahl oder Unaufrichtigkeit sowie Vernichtung oder Unterschlagung von Unterlagen, Beständen, Zubehör oder Ausrüstung. Wir müssen Anzeichen für möglichen Betrug umgehend einem der genannten Ansprechpartner (Seite 8) melden.



AUFRECHTERHALTUNG DER FINANZIELLEN INTEGRITÄT UND VERHINDERUNG VON BETRUG

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- führen vollständige, präzise und zeitnahe Unterlagen und Konten für alle geschäftlichen Transaktionen.
- legen angemessene Nachweisdokumente beim Ausweis von Vermögenswerten, Verbindlichkeiten, Einnahmen und Aufwendungen vor und stellen die Situation nicht falsch dar und unterschlagen keine Informationen.
- achten auf ungenaue Dokumente, wie etwa fehlerhafte Arbeitszeitznachweise, Rechnungen oder Spesenabrechnungen.
- melden alle bekannten oder vermuteten falschen Darstellungen, irreführenden Einträge oder wesentlichen Auslassungen in einem der Bücher, Unterlagen oder Systeme von Foot Locker.
- arbeiten mit allen internen und externen Prüfern und Buchsachverständigen zusammen, kooperieren beim Prüfungsprozess und nehmen Abstand davon, solche Prüfer irrezuführen oder die Durchführung einer Prüfung oder Einsichtnahme unserer Jahresabschlüsse in unangemessener Weise zu beeinflussen.
- befolgen unsere internen Berichterstattungsverfahren, um zu gewährleisten, dass die öffentlichen Bekanntmachungen des Unternehmens fristgerecht, vollständig, angemessen und präzise erfolgen.
- zeigen *Führung*, indem wir Fragen an einen der Ansprechpartner (Seite 8) oder direkt an unseren Chief Financial Officer oder Chief Accounting Officer in New York richten.

Lauren B. Peters, Chief Financial Officer, ist telefonisch unter der Nummer (212) 720-3969 oder per E-Mail unter lpeters@footlocker.com zu erreichen.

Giovanna Cipriano, Chief Accounting Officer, ist telefonisch unter der Nummer (212) 720-3896 oder per E-Mail unter [gqipriano@footlocker.com](mailto:gcipriano@footlocker.com) zu erreichen.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Die Spielregeln befolgen.

Alle Kollegen müssen gewährleisten, dass die in den Unterlagen und Offenlegungen des Unternehmens enthaltenen Informationen vollständig und präzise sind und mit unseren internen Kontrollen und Verfahren übereinstimmen. Unterlagen des Unternehmens sind beispielsweise Jahresabschlüsse, Reise- und Spesenabrechnungen, Kauf- und Verkaufsdokumente sowie interne Managementberichte. Die Unterlagen unseres Unternehmens liegen als Hardcopy und in elektronischem Format vor und beinhalten Berichte, Arbeitsblätter, E-Mails, Webseiteninhalte, Fotos und Videos.



VERMEIDUNG VON INSIDERHANDEL

Bisweilen erhalten Teammitglieder wesentliche Informationen zum Unternehmen, bevor sie gegenüber der Öffentlichkeit offengelegt werden. Bei **Foot Locker** zeigen wir stets Integrität bei der Beteiligung an Transaktionen, die mit den Aktien oder Wertpapieren von Foot Locker oder einem anderen Unternehmen zu tun haben. Wir treiben keinesfalls Handel auf der Basis wesentlicher nicht öffentlicher Informationen und geben keine Hinweise auf dieser Grundlage.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Im Verlauf unserer Arbeit können wir mit „wesentlichen, nicht öffentlichen“ Informationen über Foot Locker, über ein Unternehmen, mit dem wir Geschäfte machen, oder ein Unternehmen, das Geschäfte mit uns machen möchte, in Kontakt kommen. Im Allgemeinen ist es unrechtmäßig, sich an einer Transaktion mit den Aktien oder anderen Wertpapieren eines Unternehmens zu beteiligen, wenn man wesentliche nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen besitzt, oder diese Informationen an andere weiterzugeben.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- handeln nicht mit Aktien oder Wertpapieren, wenn uns wesentliche nicht öffentliche Informationen vorliegen.
- geben wesentliche nicht öffentliche Informationen nicht an andere weiter und geben anderen keine „Tipps“ auf dieser Grundlage.
- wissen, dass ein Verstoß gegen Gesetze zum Insiderhandel schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen und die beteiligten Personen haben kann, einschließlich Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, zivilrechtlicher Haftung und strafrechtlicher Verfolgung.
- kennen die [Richtlinie zum Insiderhandel](#) und machen uns damit vertraut.

Bestimmte Einzelpersonen, wie etwa Mitglieder des Aufsichtsrats, Vorstandsmitglieder und Führungskräfte, CFOs der Geschäftsbereiche, Geschäftsführer und bestimmte Führungskräfte im Finanzbereich unterliegen besonderen Beschränkungen beim Aktienhandel. Normalerweise dürfen sie nur innerhalb bestimmter „Zeitfenster“ nach der Veröffentlichung des Quartalsgewinns des Unternehmens mit Aktien der Gesellschaft handeln. Wir zeigen Führung, indem wir bei etwaigen Fragen auf die [Richtlinie zum Insiderhandel](#) zurückgreifen oder Rücksprache mit unserem Justitiar nehmen.

#BeAPro



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Besondere Spiele erfordern einen besonderen Fokus.

Wir zeigen *Führung und Integrität*, da wir wissen, wie wir wesentliche nicht öffentliche Informationen identifizieren.

„Wesentliche nicht öffentliche Informationen“ sind solche Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung gestellt wurden und die ein vernünftig handelnder Investor bei seiner Entscheidung, ob er Handel treiben sollte, als wichtig erachten würde. Anders gesagt: Darunter fallen Informationen die den Kurs unserer Aktien beeinflussen können. Beispiele für mögliche wesentliche Informationen sind:

- Umsatz- und/oder Gewinnergebnisse
- Dividenden oder Aktiensplitmaßnahmen
- strategische Pläne, einschließlich Übernahmen oder Veräußerung eines wesentlichen Geschäfts
- neue Produktparten oder der Gewinn oder Verlust eines wichtigen Lieferanten
- Änderungen beim oberen Management



PROFESSIONELL AUFTRETEN

Unsere Communities

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Bei **Foot Locker** setzen wir uns dafür ein, dort, wo wir leben und arbeiten, etwas zu bewirken. Unser leidenschaftliches Engagement für die *Gemeinschaft* repräsentiert unsere Verpflichtung zu sozialer Verantwortung.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir wirken in unseren Gemeinschaften mit und erzeugen so einen sinnvollen und positiven Einfluss. Wir suchen nach Möglichkeiten etwas zurückzugeben, indem wir an Freiwilligenprojekten teilnehmen und für wohltätige Zwecke spenden.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- setzen uns für Menschenrechte in all unseren Betrieben und Werken ein und achten auf Anzeichen für die Ausbeutung von Kindern, körperliche Züchtigung, Missbrauch und Zwangsarbeit.
- sind achtsam und vermeiden Druck, wenn wir uns um Spenden für wohltätige Zwecke bei Kollegen bemühen, und wir bitten keinesfalls unsere Lieferanten um solche Spenden.
- stellen uns selbst die Aufgabe, in unseren lokalen Gemeinschaften mit verschiedenen freiwilligen und wohltätigen Aktivitäten und Projekten mitzuwirken, die von der Foot Locker Foundation unterstützt werden.
- erwarten von unseren Lieferanten und Dritten, diese Standards aufrechtzuerhalten und alle Gesetze zu befolgen.
- befolgen alle geltenden Gesetze zum Mindestlohn und zu maximalen Arbeitszeiten ohne Einschränkung.



POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Bei **Foot Locker** setzen wir einen Schwerpunkt auf die Zukunft. Als Einzelpersonen müssen wir, wenn wir uns politisch engagieren stets sicher sein, dass unsere Aktivitäten jederzeit von der Arbeit getrennt sind und in unserer Freizeit mit eigenen Ressourcen durchgeführt werden.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Als Unternehmen befolgt Foot Locker alle Gesetze und Vorschriften zum Lobbyismus, die für politische Aktivitäten des Unternehmens gelten. Wir nehmen Abstand von Beiträgen des Unternehmens für politische Parteien, politische Aktionsgruppen („PACs“), politische Kandidaten oder Inhaber eines öffentlichen Amtes in einem Land.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- handeln bei unseren politischen Aktivitäten professionell und bemühen uns nicht um Spenden von unseren Direktoren, leitenden Angestellten, Kollegen oder Lieferanten.
- untersagen anderen Einzelpersonen und Organisationen das Sammeln politischer Spenden während der Arbeitszeit oder auf dem Gelände von Foot Locker.
- engagieren uns politisch nur während unserer Freizeit und mit eigenen Ressourcen.
- bitten Foot Locker nicht um Erstattung persönlicher politischer Spenden, die wir eventuell geleistet haben.
- bestätigen, dass bestimmte Spenden an Organisationen, deren Hauptzweck die Unterstützung der gesetzgebenden, regulatorischen oder sonstigen vergleichbaren öffentlichen Politik und nicht die unmittelbare Unterstützung einer politischen Partei ist, mit Genehmigung unseres Justitiars zulässig sind.



VERHINDERUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Bei **Foot Locker** führen wir das Geschäft fair und nach ethischen Maßstäben sowie in Befolgung aller Gesetze, die Bestechung und Korruption verbieten. Wir bauen *Kompetenz* und einen *Fokus auf der Zukunft* auf, indem wir vorbildlich handeln und keinesfalls Wertgegenstände überreichen oder entgegennehmen, um einen unfairen geschäftlichen Vorteil zu realisieren.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Wir müssen stets Verhaltensweisen verhindern, die als Bestechung oder Korruption betrachtet werden oder einen derartigen Anschein erwecken können. Dies gilt unabhängig von lokalen Gebräuchen und unabhängig davon, ob wir mit Privatpersonen oder Unternehmen, der Regierung oder Beamten zusammenarbeiten. Es gibt weltweit zahlreiche Gesetze, die Bestechung verbieten, und wir müssen diese Gesetze befolgen. Dazu gehören der U.S. Foreign Corrupt Practices Act und der U.K. Bribery Act. Diese Gesetze und die Richtlinien unseres Unternehmens untersagen Mitarbeitern oder Dritten, die in unserem Namen tätig sind, das Anbieten oder Entgegennehmen von Bestechungsgeldern oder Rückvergütungen in jeder Form. Die Konsequenzen der Bestechung können für unser Unternehmen und die beteiligten Personen schwerwiegend sein, einschließlich hoher Geldstrafen, Zwangsgelder und Haftstrafen.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- vermeiden jede Situation, in der das Entgegennehmen, Anbieten, Zusagen oder Genehmigen eines Wertgegenstands als Maßnahme gilt, um eine geschäftliche Entscheidung in unangemessener Weise herbeizuführen oder zu beeinflussen, oder als derartige Maßnahme betrachtet werden kann.
- wissen, dass „Bewirtung und Unterhaltung“ rechtmäßig und im Hinblick auf den Wert und die Häufigkeit verhältnismäßig sein muss und grundsätzlich einem zulässigen geschäftlichen Zweck dienen muss.
- sind aufmerksam im Hinblick auf mögliche Korruption oder Betrug und stellen Fragen, wenn die Situation nicht eindeutig ist.
- zeigen *Führung*, indem wir unsere Richtlinie zur Verhinderung von Korruption befolgen, und melden Verhaltensweisen, die potenziell Korruption darstellen, umgehend einem der genannten Ansprechpartner (Seite 8).
- wissen, dass wir für Maßnahmen eines Dritten haftbar gemacht werden können, und gestatten einem Dritten keine Handlungsweise, die wir nicht unmittelbar übernehmen können.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Außerhalb des Strafraums bleiben.

„Bestechung“ liegt vor, wenn eine Einzelperson direkt oder indirekt (durch einen Dritten, der in unserem Namen handelt) einen Wertgegenstand überreicht, anbietet oder zusagt, um ein Geschäft zu gewinnen oder zu behalten, eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen oder einen unfairen Vorteil zu realisieren. Bestechung kann verschiedene Formen annehmen und erfolgt nicht notwendigerweise in Form einer Barzahlung. Ein „Wertgegenstand“ kann Barmitteläquivalente (wie etwa Geschenkkarten oder Geschenkgutscheine), Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung, Zahlung von Reisespesen – insbesondere, wenn kein eindeutiger geschäftlicher Zweck für die Reise erkennbar ist –, Urlaubsreisen und sogar das Angebot einer Beschäftigung oder sonstigen Beauftragung in der Zukunft umfassen.

Eine „Rückvergütung“ ist die Rückgabe von Geld, das gemäß eines Vertrags bereits gezahlt oder fällig wurde, und nun als Belohnung für das Arrangement dieses Vertrags zurückfließt.

BEFOLGUNG DES KARTELLGESETZES

Wir **spielen auf Sieg** und konkurrieren nur nach den *Spielregeln*, die einen fairen und offenen Markt unterstützen und den Wettbewerb zwischen Unternehmen fördern. Bei **Foot Locker** wissen wir, dass bestimmte Verhaltensweisen einschließlich Gespräche, Vereinbarungen und informeller Absprachen zwischen dem Unternehmen und einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten oder Lieferanten, einen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen können, wenn von einer Verringerung oder Einschränkung des Wettbewerbs auszugehen ist.

✓ **BEI FOOT LOCKER GILT:** Die Länder in denen wir Geschäfte machen, haben Wettbewerbsgesetze oder „Kartellgesetze“, die im Allgemeinen geschäftliche Gespräche, Praktiken, Vorkahrungen und Absprachen unter Konkurrenten im Hinblick auf Preise oder Zuweisung von Marktanteilen, die den Wettbewerb beeinträchtigen, untersagen. Bei Foot Locker befolgen wir alle Gesetze und Vorschriften, die das Wettbewerbsverhalten auf dem Markt regeln.

WIR KENNEN DAS SPIEL und...

- erörtern diese sensiblen Themen nicht mit unseren Konkurrenten oder Lieferanten und wenden uns in solchen Fällen an einen der Ansprechpartner (Seite 8) und unseren Justitiar.
- gehen fair mit unseren Lieferanten, Konkurrenten und Kunden um und präsentieren die Produkte die wir verkaufen, grundsätzlich wahrheitsgemäß.
- machen keinesfalls falsche Aussagen über unsere Lieferanten oder Konkurrenten und schwächen nicht die Produkte, die sie verkaufen.
- vermeiden, auch im Scherz, Aussagen oder schriftliche Aufzeichnungen, die nahelegen, dass eine geplante Handlungsweise den Wettbewerb eliminieren wird.



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen wahren. Die Wettbewerbsgesetze verbieten Vereinbarungen zwischen tatsächlichen und potenziellen Konkurrenten und Lieferanten. Nachfolgend sind einige Beispiele für Vereinbarungen aufgeführt, die einen Verstoß gegen diese Gesetze darstellen würden und keinesfalls erörtert oder getroffen werden dürfen.

- Festlegung von Preisen oder anderen Verkaufsbedingungen, wie etwa Preisnachlässe oder Werbeaktionen, für Waren oder Dienstleistungen, die von Foot Locker gekauft oder verkauft werden sollen.
- Vereinbarung zur Aufteilung oder Zuweisung von Kunden, Märkten oder Gebieten für konkurrierende Produkte, Dienstleistungen oder Lieferanten.
- Beteiligung an einem Boykott bestimmter Märkte, Kunden, Lieferanten, Waren oder Dienstleistungen.
- Keine Teilnahme am Wettbewerb.
- Offenlegung unserer Preise, Preisbildungsrichtlinien, Kosten, Marketing- oder Strategiepläne gegenüber Konkurrenten.

Wirtschaftsverbände sind wertvolle Foren für die Erörterung von Trends in der Branche. Wenn wir uns in solchen Wirtschaftsverbänden engagieren, achten wir darauf, Verhaltensweisen zu vermeiden, die einen Verstoß gegen Wettbewerbs- oder Kartellgesetze darstellen können oder den Anschein eines solchen Verstoßes erwecken. Wir wissen, dass die oben beschriebenen unzulässigen Verhaltensweisen nicht deswegen rechtmäßig werden, weil sie während der Teilnahme an einer Tagung eines Wirtschaftsverbands erfolgen.

#BeAPro

ZUSAMMENFASSUNG NACH DEM SPIEL

Bei **Foot Locker** wissen wir, dass die Art, in der wir *Rekorde brechen*, ebenso wichtig ist wie das Endergebnis. Wir sind verpflichtet, nach den Spielregeln zu spielen, und damit geht die Pflicht einher, **VERSTÖSSE ZU MELDEN**. Wenn wir etwas beobachten, dass nicht mit dem Kodex, den Unternehmensrichtlinien oder dem Gesetz zu vereinbaren ist, **MELDEN WIR DIES**. Das Unternehmen weiß, dass das Vortragen von Fragen, die Bitte um Beratung und das Ansprechen von Bedenken bisweilen schwierig sein können. Darum stehen uns verschiedene Ansprechpartner zur Verfügung, an die wir uns wenden können, wenn wir Anleitung benötigen. Bei Foot Locker gibt es **null Toleranz gegenüber Vergeltung oder Einschüchterung** und wir alle sollten uns damit wohlfühlen, Bedenken im guten Glauben ohne Angst vor negativen Konsequenzen vorzutragen.



 **ZUSAMMENGESCHNÜRT**

Ruft an!
Die Code of Business Conduct Hotline wird von einem unabhängigen externen Anbieter betrieben und ist 24 Stunden am Tag, an 7 Tagen in der Woche in mehreren Sprachen verfügbar. Bedenken können der Hotline anonym gemeldet werden, sofern dies unter lokalem Recht zulässig ist.

UNSERE ANSPRECHPARTNER

Euer direkter Vorgesetzter

Ein anderes Mitglied des Managementteams

Ein Personalvertreter

Der Justitiar des Unternehmens:

Postanschrift: 330 West 34th Street,
New York, New York 10001
Telefon: 212-720-4477
E-Mail: sclarke@footlocker.com

Der Prüfungsausschuss des Unternehmens:

- Postanschrift: c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
- Bitte tragt Eure Bedenken in einem verschlossenen Umschlag mit dem Vermerk „VERTRAULICH/CONFIDENTIAL“ vor. Euer Anliegen wird vom Justitiar geprüft und an den Prüfungsausschuss weitergeleitet.
- Wenn Ihr Eure Bedenken direkt und vertraulich an den Prüfungsausschuss richten möchten, verwendet zusätzlich einen verschlossenen Innenumschlag mit der Adresse „Chair of the Audit Committee“. Der Justitiar wird diesen Umschlag ungeöffnet an den Vorsitzenden des Ausschusses weiterleiten.

Die Code of Business Conduct Hotline ist telefonisch unter **1-866-839-5112** (USA und Kanada) oder im Internet unter <http://footlocker.ethicspoint.com> (an dieser Stelle finden Sie auch internationale Telefonnummern) erreichbar.

UNSERE FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN

Bei **Foot Locker** glauben wir an unsere Teammitglieder und die Leidenschaft, die jede/r Einzelne einbringt, um zu unserem Erfolg im Hinblick auf unsere Vision beizutragen. Wir zeigen uns unseren Kernwerten verpflichtet, indem wir:

- aufrichtig, nach ethischen Maßstäben und ehrenhaft handeln
- andere respektieren, inspirieren, entwickeln und befähigen
- danach streben, bei allem die Besten zu sein
- unsere Kunden jedes Mal zufriedenstellen
- miteinander zusammenarbeiten, einander vertrauen, einander unterstützen und uns füreinander einsetzen
- aus unserer Arbeit lernen, um neue Konzepte anzustoßen und zu entwickeln
- Vielfältigkeit leben, verantwortlich handeln, für unsere Kunden, Kollegen, Investoren und Communities

Bei **Foot Locker** sind wir davon überzeugt, dass „jede/r eine Führungsrolle übernimmt“. Unsere Führungseigenschaften bestimmen die Erwartung, dass jede/r von uns:

- **PROFESSIONELL AUFTRITT**
 - auf unserer Position spielen und die Arbeit gut machen
 - unsere Zuständigkeiten übertreffen
 - mitmachen und verändern

- **REKORDE BRICHT**
 - die Latte stets höher hängen
 - aus dem eigenen Verhalten und von anderen lernen
 - die Gelegenheit erkennen und die Dinge verbessern
- **KOMPETENZEN AUFBAUT**
 - lernen, trainieren und motivieren
 - Feedback und Anerkennung äußern
 - ein großartiges Team aufbauen
- **ANDERE EINBEZIEHT**
 - zuhören, um zu lernen und zu verstehen
 - gut mit anderen zusammenspielen
 - nach oben, unten und außen kommunizieren
- **AUF SIEG SPIELT**
 - Strategie in Aktionen umwandeln
 - mit dem Team erfolgreich sein
 - Dinge anstoßen und Ergebnisse erzielen
- **SICH AUF DIE ZUKUNFT KONZENTRIERT**
 - den Kunden an die erste Stelle setzen
 - neue Denkweisen übernehmen
 - Grenzen verschieben und neue Ideen ausprobieren
- **DAS SPIEL LIEBT**
 - stolz auf unser Unternehmen und unsere Marken sein
 - sich um Menschen kümmern
 - Energie mitbringen und Spaß haben



ZUSAMMENGESCHNÜRT

Besondere Teams und besondere Spiele. Unser Kodex und andere Richtlinien des Unternehmens findet Ihr unter

www.footlocker-international.com/our-core-values



BEFREIUNGEN UND GENEHMIGUNGEN

In bestimmten Einzelfällen muss das Unternehmen eventuell Anträge auf Befreiung von dem Kodex erwägen. Befreiungen werden nur unter außergewöhnlichen Umständen in begrenztem Umfang genehmigt und vom Justitiar ausgestellt. Befreiungen für leitende Angestellte und Direktoren können nur vom Prüfungsausschuss unseres Aufsichtsrats ausgegeben werden. Eine für einen leitenden Angestellten oder Direktor ausgegebene Befreiung wird auf unserer Unternehmenswebseite veröffentlicht.

Verhaltensweisen, die eine Genehmigung des Justitiars erfordern, sind beispielsweise:

Persönliche Inanspruchnahme von Lieferanten: Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder Kauf von Waren von einer Person oder Organisation, die Geschäfte mit uns tätigt oder sich um solche Geschäfte bemüht, für private Zwecke, sofern der Wert der Waren oder Dienstleistungen US-\$ 5.000 übersteigt.

Externe berufliche Aufgaben: Teammitglieder, die externen beruflichen Aufgaben nachgehen, beispielsweise Mitwirkung in einem anderen Unternehmen auf Teilzeitbasis oder freiberuflich.

Spenden für wohltätige Zwecke: Wenn die Spenden nicht für Aktivitäten unter der Schirmherrschaft der Foot Locker Foundation vorgesehen sind (beispielsweise „On Our

Feet“), Sammeln von Spenden für wohltätige Zwecke bei Lieferanten oder Übergabe von Lieferantenlisten an Dritte für solche Zwecke.

Politische Spenden: Spenden im Namen des Unternehmens an Organisationen, deren Hauptzweck die Unterstützung gesetzgebender, regulatorischer oder vergleichbarer öffentlicher Politik ist.

Offenlegungen gegenüber dem Unternehmen: Es gibt weitere Bestimmungen des Kodex, die eine *Offenlegung gegenüber dem Unternehmen* verlangen, einschließlich:

- finanzielles Interesse an Dritten: Wenn Ihr selbst oder ein Familienmitglied ein „wesentliches finanzielles Interesse“ an einem Unternehmen hat, das Geschäfte mit uns macht oder sich um solche Geschäfte bemüht oder das mit uns konkurriert, müsst Ihr diesen Umstand gegenüber dem Justitiar offenlegen.
- Bestechungsgelder: Wenn Euch jemand Bestechungsgelder anbietet, müsst Ihr dies umgehend dem Justitiar melden.
- Kartell-/Wettbewerbsrecht: Wenn Euch ein Konkurrent oder Lieferant auf Themen anspricht, die ein kartellrechtliches Problem darstellen können, solltet Ihr das Gespräch beenden und Euch an den Justitiar wenden.

Der Justitiar ist per E-Mail unter sclarke@footlocker.com zu erreichen.



DIE SPIELREGELN

Die Regeln des Spiels: Die Regeln des Spiels bei Foot Locker sehen vor, dass Kollegen auf jeder Ebene im besten Interesse des Unternehmens und nach den höchsten rechtlichen und ethischen Standards handeln.

Diskriminierung: Wir sind verpflichtet, für eine Umgebung zu sorgen, die frei von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, der Herkunft, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Alters, des Familienstands sowie der körperlichen oder geistigen Behinderung oder anderer Faktoren ist, die nicht mit unseren rechtmäßigen geschäftlichen Interessen in Zusammenhang stehen.

Sexuelle Belästigung: Sexuelle Belästigung wird in keinem Fall toleriert. Sexuelle Belästigung ist gegeben, wenn um eine private Verabredung oder sexuelle Gefälligkeiten gebeten wird oder ein sonstiges verbales oder physisches Verhalten sexueller Art zu einer Bedingung für das Beschäftigungsverhältnis gemacht oder als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen herangezogen wird.

Rechnungslegung und Offenlegung: Die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit des Unternehmens müssen gemäß den gesetzlichen Vorgaben sowie den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung ausgewiesen werden. Alle Einträge sind durch geeignete Dokumente nachzuweisen.

Interessenkonflikt: Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn unser Urteil und Ermessen im Verlauf unserer Beschäftigung durch die Aussicht auf persönliche Gewinne oder Vorteile beeinflusst werden kann. Geschäftliche Entscheidungen müssen stets unser unabhängiges Urteil und Ermessen widerspiegeln und auf den besten Interessen des Unternehmens basieren. Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unser persönliches Interesse im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens steht oder zu stehen scheint.

Geschenke: Die allgemeine Regel besagt, dass wir Geld oder Wertgegenstände von Personen, die Geschäfte mit uns machen oder sich um Geschäfte mit uns bemühen, nicht annehmen dürfen. Gelegentlich können wir ein Geschenk von geringfügigem Geldwert annehmen – nicht über US-\$ 100 (ca. 80 EUR).

Reisen & Bewirtung: Wir können an geschäftsrelevanten Veranstaltungen teilnehmen, die einen zulässigen geschäftlichen Zweck verfolgen, für unser Geschäft üblich sind und keine besondere Bedeutung haben. Unsere Teilnahme darf hinsichtlich des Umfangs, der Kosten oder der Häufigkeit nicht unverhältnismäßig sein. Die allgemeine Richtlinie besagt, dass unsere Reise- und Unterkunftskosten vom Unternehmen zu begleichen sind.

Familiäre Beziehungen: Die Handlungen, Beschäftigung oder Investitionen unserer Familienmitglieder können einen Interessenkonflikt bewirken. Wir müssen die in unserem Haushalt lebenden Familienmitglieder um Informationen bitten, die unsere Befolgung der Richtlinie zu Interessenkonflikten beeinflussen können. Wir sind nicht verpflichtet, Familienmitglieder, die nicht in unserem Haushalt leben, nach solchen Informationen zu fragen. Wenn wir jedoch von Angelegenheiten erfahren, die ein Familienmitglied betreffen und einen Verstoß gegen unsere Richtlinien darstellen, müssen wir diesen Umstand offenlegen.

Persönliche Inanspruchnahme von Lieferanten: Es ist wichtig, die Entgegennahme eines persönlichen Vorteils von einem Lieferanten oder sonstigen Dienstleister zu vermeiden, der auf unsere Position beim Unternehmen zurückzuführen ist. Wenn wir Dienstleistungen eines unserer Lieferanten oder sonstigen Dienstleisters privat in Anspruch nehmen oder kaufen, müssen wir einen „angemessenen Wert“ für die Waren oder Dienstleistungen zahlen. Das bedeutet, dass wir den Preis bezahlen müssen, der auch der Öffentlichkeit in Rechnung gestellt wird.

DIE SPIELREGELN

Beteiligung oder sonstige finanzielle Interessen an

Lieferanten: Wenn wir selbst oder Kollegen unter unserer Aufsicht für den Einkauf von Waren zuständig sind, die in unseren Stores, Katalogen oder online zum Verkauf angeboten werden, dürfen wir und unsere Familienmitglieder keine Beteiligungen oder sonstigen finanziellen Interessen an einem unserer Hauptlieferanten für Handelsware besitzen.

Externe berufliche Aufgaben: Externe berufliche Aufgaben können potenzielle Interessenskonflikte erzeugen oder unsere Leistung am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Unsere Richtlinie lautet, dass wir die Genehmigung des Justitiars einholen müssen, wenn wir einer externen beruflichen Aufgabe nachgehen oder dies planen.

Bestechungsgelder: Wir dürfen keinesfalls – direkt oder indirekt – um Bestechungsgelder bitten, diese annehmen oder anbieten.

Betrug: Wir dürfen uns nicht an betrügerischem Verhalten beteiligen. Beispiele für diese Art von Verhalten sind Fälschungen oder Manipulationen von Schecks oder anderen Dokumenten, widerrechtliche Verwendung von Mitteln, Diebstahl und Unaufrichtigkeit.

Vertrauliche Informationen: Vertrauliche Informationen über unsere Strategien und Pläne sind extrem wertvolle Ressourcen. Alle nicht öffentlichen Informationen über das Unternehmen sind vertraulich zu behandeln. Außerdem müssen personenbezogene Daten über unsere Kollegen, einschließlich aller medizinischen Informationen, vertraulich behandelt werden.

Insiderhandel: Es ist unrechtmäßig mit Aktien von Foot Locker zu handeln, wenn Ihr wesentliche nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen besitzt. Beispiele für wesentliche nicht öffentliche Informationen sind Gewinnergebnisse, Umsatzergebnisse, die deutlich über oder unter den Erwartungen liegen, Übernahmen sowie Wechsel im oberen Management.

Spenden für wohltätige Zwecke: Abgesehen von der jährlichen Veranstaltung „On Our Feet“ unter der Schirmherrschaft der Foot Locker Foundation dürfen wir keine Spenden für wohltätige Zwecke bei unseren Lieferanten sammeln und unsere Lieferantenlisten nicht verwenden oder an andere weitergeben, um Spenden zu sammeln, ohne die vorausgehende Genehmigung des Justitiars beschafft zu haben.

Kartell-/Wettbewerbsrecht: Im Allgemeinen stellen bestimmte Verhaltensweisen, einschließlich Gespräche, Vereinbarungen und informeller Absprachen zwischen dem Unternehmen und einem tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten oder Lieferanten, einen Verstoß gegen das Kartellrecht dar, wenn von einer Verringerung oder Einschränkung des Wettbewerbs auszugehen ist. Wir dürfen beispielsweise folgende Vereinbarungen NICHT treffen: Festlegung von Preisen für Handelsware, Festlegung anderer Bestimmungen oder Verkaufsbedingungen, Aufteilung oder Zuweisung von Kunden, Märkten oder Gebieten, Boykott von Waren oder Dienstleistungen oder keine Teilnahme am Wettbewerb.

Null Toleranz für Vergeltung oder Einschüchterung: Wir sind aufgefordert, Informationen zu Verstößen zu melden und Fragen zu stellen. Foot Locker hat null Toleranz für Vergeltung oder Einschüchterung, wenn Vorfälle unter unserem Verhaltenskodex gemeldet werden.

Verstöße/Befreiungen: Verstöße gegen die Richtlinien des Unternehmens oder das wissentliche Zulassen eines Verstoßes können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, einschließlich Kündigung, sofern unter lokalem Recht zulässig. Alle Befreiungen müssen beim Justitiar beantragt werden.

AUF DEM PLATZ: FAQs

Frage: Ich bin nicht sicher, ob die Handlungen meines Vorgesetzten einen Verstoß gegen den Kodex darstellen, aber es sieht eventuell nicht gut aus für das Unternehmen, wenn Prüfer oder Medien es herausfinden würden. Ich habe das Gefühl, dass ich es melden sollte. Es macht mich jedoch sehr nervös, wenn ich bedenke was passieren kann, wenn ich es melde oder falsch liege. Sollte ich das Problem ansprechen und Schwierigkeiten riskieren?

Antwort: Ja. Wir sind verpflichtet, Bedenken anzusprechen, die Verstöße gegen den Kodex betreffen oder zu betreffen scheinen. Bei **Foot Locker** werdet Ihr durch unsere Verpflichtung zu **null Toleranz für Vergeltung oder Einschüchterung** geschützt, wenn Ihr etwaige Bedenken mit guter Absicht vortragt. „Mit guter Absicht“ bedeutet nicht, dass Ihr recht haben müsst, sondern nur, dass Ihr beim Vortragen der Bedenken mit guter Absicht handelt.

Frage: Einer unserer Lieferanten hat mir Eintrittskarten für die Fußballweltmeisterschaft angeboten. Kann ich diese Eintrittskarte annehmen, wenn ich die Anreise selbst bezahle?

Antwort: Unsere Richtlinie besagt, dass die gelegentliche Annahme einer Einladung zu einer Sportveranstaltung akzeptabel ist, wenn Eure Teilnahme hinsichtlich des Umfangs, der Kosten oder der Häufigkeit nicht unverhältnismäßig ist. Eintrittskarten für mehrere Spiele der Fußballweltmeisterschaft wären – auch wenn diese in Eurer Umgebung stattfinden – unverhältnismäßig und Ihr solltet die vom Lieferanten angebotenen Eintrittskarten in diesem Fall nicht annehmen. Es würde jedoch keinen Verstoß darstellen, Eintrittskarten

für ein Spiel anzunehmen. Beachtet bitte, dass das Unternehmen – wenngleich der Kodex dies nicht vorschreibt – es vorziehen würde, wenn Ihr dem Lieferanten die Kosten für die Eintrittskarten erstattet, um den Anschein eines Interessenskonflikts zu vermeiden.

Frage: Mein Team ist im Begriff einen Auftragnehmer auszuwählen, um mehrere Stores umzugestalten. Mein Ehemann ist Teilhaber einer der Firmen, die in Betracht kommen. Besteht dadurch ein Interessenkonflikt?

Antwort: In diesem Fall liegt ein potenzieller Interessenkonflikt vor. Ihr solltet die Beziehung umgehend gegenüber Eurem Vorgesetzten und dem Justitiar offenlegen und Euch aus dem Auswahlverfahren für einen Lieferanten in diesem Projekt zurückziehen. Wenn die Entscheidung der anderen Kollegen zugunsten dieses Auftragnehmers ausfällt, müsstet Ihr eine Befreiung von dem Kodex beim Justitiar beantragen.

Frage: Meinem Sohn im Teenageralter wurde kürzlich eine Beschäftigung bei einem unserer Lieferanten angeboten. Muss ich im Hinblick auf seine Einstellung etwas beachten?

Antwort: Ja. Da der Sohn ein Familienmitglied ist, gilt die Richtlinie für Interessenkonflikte auch für Deinen Sohn. Als Beschäftigter eines Lieferanten hat Dein Sohn ein „wesentliches finanzielles Interesse“ an diesem Lieferanten. Daher müsst Ihr die Beziehung offenlegen und beim Justitiar eine Befreiung unter dem Kodex beantragen.

AUF DEM PLATZ: FAQs

Frage: Ich habe soeben festgestellt, dass mein Schwager bei einem unserer Vermieter beschäftigt ist. Mein Schwager lebt nicht in meinem Haushalt. Muss ich diesen Umstand offenlegen?

Antwort: Ja. Wenngleich Ihr Familienmitglieder, die nicht in Eurem Haushalt leben, nicht um Informationen bitten müsst, um potenzielle Interessenkonflikte festzustellen, müsst Ihr jetzt, da Ihr von dem Beschäftigungsverhältnis Eures Schwagers erfahren habt, diesen Umstand offenlegen. Beachtet, dass Ihr Familienmitglieder, die in Eurem Haushalt leben, um Informationen zu potenziellen Interessenskonflikten bitten müsst, da durch die Handlungen oder Beziehungen der Familienmitglieder Konflikte auftreten können.

Frage: Unser Manager hat bekanntgegeben, dass wir ein völlig neues Konzept für Flagship Stores einführen werden, wobei die ersten Stores auf Schlüsselmärkten im ganzen Land eröffnet werden. Ich habe diese interessanten Neuigkeiten in meinen sozialen Medien veröffentlicht, frage mich aber inzwischen, ob ich damit gegen den Kodex verstoßen habe.

Antwort: Wahrscheinlich. Informationen über einen Concept Store und Schlüsselmärkte sind vertrauliche Informationen, die nur von Unternehmenssprechern veröffentlicht werden sollten. Die Bekanntgabe dieser vertraulichen Informationen über soziale Medien kann auch einen Verstoß gegen andere Gesetze und Vorschriften darstellen.

Frage: Was ist ein praktisches Beispiel für Insiderhandel?

Antwort: Beispielsweise hat eine Kollegin auf unserer Financial Controls Conference erfahren, dass das Unternehmen die Gewinnerwartungen für das Quartal deutlich überschreiten wird, und diese Informationen beim Abendessen an ihren Vater weitergegeben. Der Vater der Kollegin hat daraufhin Aktien des Unternehmens gekauft. Nachdem der Gewinn veröffentlicht wurde, stieg der Aktienkurs und der Vater der Kollegin verkaufte die Aktien und realisierte einen ansehnlichen Gewinn. Für die Kollegin und ihren Vater wird wahrscheinlich ein Gesetzesverstoß festgestellt.

Frage: Ich würde gern eine Teilzeitarbeit in einem lokalen Schulamtsbezirk aufnehmen. Kann ich diese Teilzeitbeschäftigung annehmen?

Antwort: Das hängt von den Umständen ab. Ihr müsstet diese geplante externe berufliche Aktivität Eurem Vorgesetzten, der Personalabteilung und dem Justitiar melden. Sofern diese Teilzeitbeschäftigung dann durch die Personalabteilung gestattet wird, beachtet bitte, dass für externe berufliche Aufgaben keine Materialien, Computer oder sonstigen Ressourcen des Unternehmens verwendet werden dürfen.

AUF DEM PLATZ: FAQs

Frage: Ein Präsentkorb mit einem Wert von über US-\$ 100 wurde soeben von einem Lieferanten abgegeben. Können wir einen Teil behalten oder sollten wir versuchen ihn zurückzugeben?

Antwort: Präsentkörbe sind normalerweise die Art von Geschenken die wir annehmen dürfen. In der geschilderten Situation liegt der Wert jedoch über unserer festgelegten Grenze. Daher sollte er in einem allgemein zugänglichen Bereich abgestellt werden, um ihn mit unseren Kollegen zu teilen.

Frage: Einer der Dienstleister, mit denen ich zusammenarbeite, hat mich zu einer zweitägigen Tagung eingeladen und mir gesagt, dass er meine Anmeldegebühren, Reise- und Unterbringungskosten übernimmt, da er einer der Organisatoren der Tagung ist. Ich denke, dass es eine wirklich informative Tagung sein wird. Kann ich die Einladung des Dienstleisters annehmen?

Antwort: Da der Dienstleister ein Organisator der Tagung ist, könnt Ihr die Tagung besuchen. ABER Eure Reise- und Unterbringungskosten müssen vom Unternehmen bezahlt werden. Ihr müsst diese Angelegenheit gegenüber dem Justitiar offenlegen.

Frage: Ein Lieferant sagt zu, dass er unseren Konkurrenten nicht denselben Preis für ein Produkt anbietet, wenn wir unsere Bestellmenge erhöhen. Können wir das Angebot annehmen?

Antwort: Nein. Ihr solltet keinesfalls eine Vereinbarung mit einem Lieferanten im Hinblick auf den Preis treffen, für den der Lieferant ein Produkt an einen Konkurrenten liefert.

Frage: Einer unserer Lieferanten führt ein neues Produkt zu Beginn des Schuljahres ein. Ich möchte dem Lieferanten mitteilen, dass wir unsere Bestellmengen bei dem Lieferanten verringern, wenn er das eingeführte Produkt auch an einen unserer Konkurrenten verkauft. Kann ich das machen?

Antwort: Nein. Ihr dürft die Bestellmengen nicht von der Entscheidung des Lieferanten zum Verkauf an Konkurrenten abhängig machen. Dies wäre ein Verstoß gegen das Kartell-/Wettbewerbsrecht.

VERHALTENSKODEX - BESCHEINIGUNG

Wir legen Dir heute den Verhaltenskodex 2017 der Foot Locker, Inc. vor. Es ist äußerst wichtig, dass Du die persönliche Nachricht unseres Chairman und CEO, Dick Johnson, sowie die im Kodex enthaltenen Richtlinien liest, bevor Du Deine Befolgung des Kodex bescheinigst.

Wir empfehlen Dir mit Nachdruck, den gesamten Kodex zu lesen und dem Abschnitt „Interessenskonflikt“ des Kodex, in dem unsere Richtlinien zu Geschenken, externen beruflichen Aufgaben und finanziellen Interessen an Dritten ausgeführt sind, besondere Beachtung zu schenken.

Die gebührenfreie Nummer der Code of Business Conduct Hotline sowie andere Kontaktinformationen findest Du im Abschnitt

Ansprechpartner. Die Hotline wird von einem unabhängigen externen Anbieter, EthicsPoint, betrieben und Du kannst über diese Hotline jederzeit Fragen stellen oder Probleme vertraulich melden. Du kannst die Hotline auch über das Internet erreichen: <http://footlocker.ethicspoint.com>. Wir möchten Dich bitten, die Hotline zu nutzen, um Fragen zu stellen oder Probleme zu melden. Es wird keine negativen Konsequenzen geben, wenn Du Fragen stellst oder in guter Absicht Bedenken meldest.

Nachdem Du den Verhaltenskodex gelesen hast, übermittel bitte diese Bescheinigung an Randolph Brodwin in der Niederlassung New York (212-720-4185; rbrodwin@footlocker.com) oder das Legal Department in Vianen.

Ich bescheinige Folgendes:

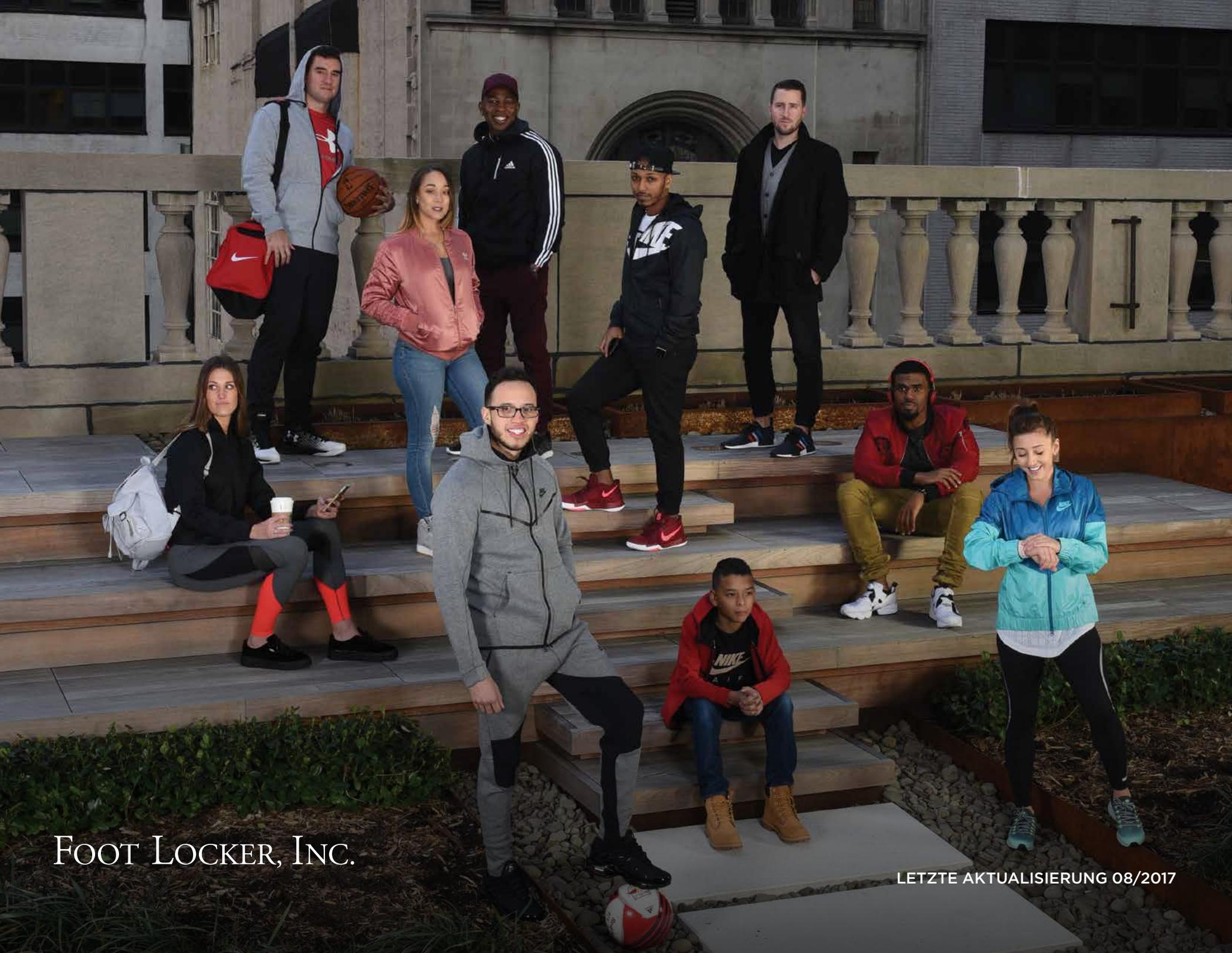
- Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und in vollem Umfang zur Kenntnis genommen. Ich besitze derzeit ein schriftliches Exemplar der Richtlinie zum Nachschlagen oder habe Zugang zu einem solchen Exemplar.
- Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen die Richtlinien von Foot Locker ein Anlass für meine Entlassung oder andere angemessene Disziplinarmaßnahmen sein können, einschließlich Ersatz für Schäden, die dem Unternehmen aufgrund meines Handelns entstehen.
- Abgesehen von den nachfolgend genannten Ausnahmen habe ich den Kodex im vergangenen Jahr in vollem Umfang befolgt, befolge ihn derzeit und werde ihn in Zukunft befolgen.

Unterschrift

Name in Druckbuchstaben

Datum

Tochtergesellschaft oder Geschäftsbereich



FOOT LOCKER, INC.

LETZTE AKTUALISIERUNG 08/2017