

A group of ten diverse people, including men, women, and a child, are posed on a set of wide stone steps at night. They are wearing various athletic and casual clothing, including hoodies, jackets, and sneakers. The background shows a building with classical architectural features like columns and arches. The scene is lit with warm, ambient light, possibly from streetlights or building lights, creating a cozy and urban atmosphere. The people are in various poses: some standing, some sitting, and one leaning forward. A large, bold, white text "GEDRAGSCODE" is overlaid across the middle of the image.

# GEDRAGSCODE

FOOT LOCKER, INC.

# INHOUD

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| <b>BERICHT VAN DICK JOHNSON .....</b> | <b>3</b> |
|---------------------------------------|----------|

|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| <b>ONZE KERNWAARDEN .....</b> | <b>4</b> |
|-------------------------------|----------|

|                                                                               |          |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>WARMING-UP VOOR DE WEDSTRIJD:<br/>INLEIDING TOT ONZE GEDRAGSCODE .....</b> | <b>5</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|

|                 |   |
|-----------------|---|
| Inleiding ..... | 6 |
|-----------------|---|

|                    |   |
|--------------------|---|
| Samenwerking ..... | 7 |
|--------------------|---|

|                                              |   |
|----------------------------------------------|---|
| Onze Locker Room Gedragscode Contacten ..... | 8 |
|----------------------------------------------|---|

|                                                                     |          |
|---------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>HOU VAN HET SPEL:<br/>ONZE MEDEWERKERS EN DE ORGANISATIE ...</b> | <b>9</b> |
|---------------------------------------------------------------------|----------|

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Het creëren van een productieve Werkomgeving | 10 |
|----------------------------------------------|----|

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Bescherming van Persoonsgegevens ..... | 12 |
|----------------------------------------|----|

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Bedrijfsmiddelen op de juiste manier gebruiken... | 13 |
|---------------------------------------------------|----|

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Vertrouwelijke Informatie beschermen ..... | 14 |
|--------------------------------------------|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Verantwoord communiceren ..... | 15 |
|--------------------------------|----|

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SPELEN OM TE WINNEN:<br/>ONZE KLANTEN &amp; ZAKENPARTNERS .....</b> | <b>16</b> |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Belangenverstrengeling voorkomen ..... | 17 |
|----------------------------------------|----|

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Geschenken en Entertainment uitwisselen ..... | 18 |
|-----------------------------------------------|----|

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Relaties met Leveranciers en Derden beschermen... | 19 |
|---------------------------------------------------|----|

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>FOCUS OP DE TOEKOMST:<br/>ONZE AANDEELHOUDERS .....</b> | <b>20</b> |
|------------------------------------------------------------|-----------|

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Financiële Integriteit behouden en<br>Fraude voorkomen ..... | 21 |
|--------------------------------------------------------------|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Handel met Voorkennis vermijden ..... | 23 |
|---------------------------------------|----|

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>WEES PROFESSIONEEL:<br/>ONZE MAATSCHAPPIJ .....</b> | <b>24</b> |
|--------------------------------------------------------|-----------|

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Verantwoord zakelijk Gedrag tonen..... | 25 |
|----------------------------------------|----|

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Deelnemen aan het politieke Proces ..... | 26 |
|------------------------------------------|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Omkoping en Corruptie voorkomen ..... | 27 |
|---------------------------------------|----|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Mededingingsrecht naleven ..... | 28 |
|---------------------------------|----|

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| <b>SAMENVATTING NA DE WEDSTRIJD .....</b> | <b>29</b> |
|-------------------------------------------|-----------|

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Kenmerken van Leiderschap ..... | 30 |
|---------------------------------|----|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Vrijstelling en Toestemming ..... | 31 |
|-----------------------------------|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| De Regels van Wedstrijdplanning ..... | 32 |
|---------------------------------------|----|

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Op het Speelveld: Vragen & Antwoorden ..... | 34 |
|---------------------------------------------|----|

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Certificaat Gedragscode..... | 37 |
|------------------------------|----|





# BERICHT VAN DICK JOHNSON

Beste Collega's,

Bij Foot Locker hebben wij passie voor ons vak en die passie komt voort uit een echte liefde voor het spel. Van de medewerkers in de winkels over de hele wereld tot onze medewerkers in de regionale kantoren, distributie- en financiële servicecentra, fabrieken en het hoofdkantoor, ons hele team **“Houdt van het Spel”** van verkopen en wij doen het goed omdat wij **“het Spel spelen om te Winnen”**.

De kern van onze cultuur bestaat uit zeven basiswaarden die we allemaal delen en waarin wij geloven: **Integriteit, Leiderschap, Uitmuntendheid, Service, Samenwerking, Innovatie en de Maatschappij**. Deze waarden motiveren ons allen om samen te werken om ons wereldwijde doel te bereiken - **de meest toonaangevende winkelketen zijn in door sport geïnspireerde schoenen en kleding**. Omdat wij ons blijven concentreren op onze belangrijkste langetermijnstrategieën en onze krachten blijven uitbouwen, is het bijzonder belangrijk ons aan de regels te houden en onze kernwaarden, die ons gedrag dagelijks aansturen, te omarmen. Onze eerste kernwaarde, Integriteit, is de basis van alles wat wij als wereldwijde organisatie doen. De Liefde voor het Spel en het Spelen om te Winnen maken dat wij allemaal trouw moeten blijven aan onze kernwaarden en nooit het belang van ethisch en integer zakendoen uit het oog moeten verliezen.

Daarom heeft de Organisatie een Gedragscode opgesteld om ons allemaal te helpen de wet na te leven en de hoogste normen van ethisch gedrag in ons zakelijk handelen te behouden. Ik, en het senior management en de Raad van Bestuur van de Onderneming met mij, neem deze Code zeer serieus. De Code dekt niet elke kwestie die zich zou kunnen voordoen, maar bevat de basisprincipes om ons door onze dagelijkse bedrijfsactiviteiten te loodsen. Ik

verzoek jullie dringend de Code zorgvuldig te lezen om ons beleid en principes te raadplegen en de Code erin het komende jaar bij te pakken bij het uitvoeren van jouw taken voor de Organisatie. Wij hebben een Hotline voor de Gedragscode en ik moedig jullie aan hier vragen over te stellen of eventuele kwesties of zorgen aan te kaarten als je op enig moment iets tegenkomt waarvan je denkt dat het ongepast is of in strijd is met onze waarden. ***Er zullen geen represailles genomen worden voor het stellen van vragen of het te goeder trouw melden van zorgen.***

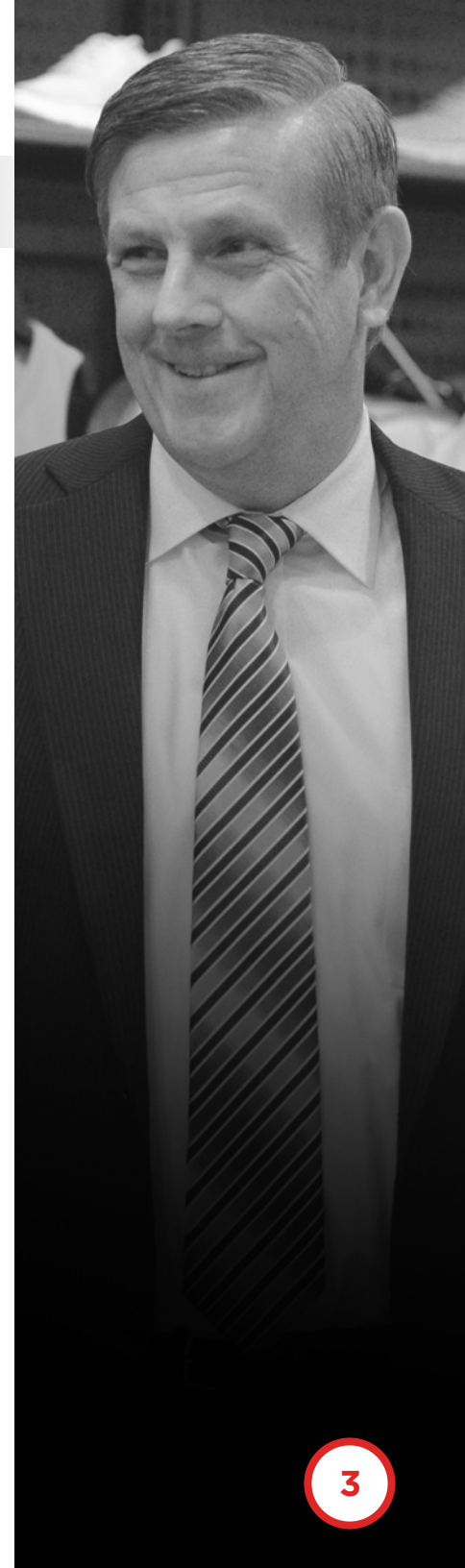
Wij kunnen allemaal trots zijn op onze Organisatie en op de reputatie die wij met hard werken hebben opgebouwd. Nooit moeten wij onze persoonlijke reputatie of die van onze Organisatie op het spel zetten door - persoonlijk of als bedrijf - op een dusdanige manier te handelen die niet strookt met onze kernwaarden. Spelen om te Winnen betekent nooit onze ethische en wettelijke normen in gevaar brengen om financiële doelen of persoonlijk gewin te behalen, terwijl Houden van het Spel garandeert dat de reputatie van de Organisatie altijd wordt gerespecteerd.

Ik waardeer al het harde werk, de toewijding en de Liefde voor het Spel die jullie steeds aan de dag leggen. Ons voortdurende succes hangt af van de inspanningen van een ieder in de samenwerking met elkaar en het elkaar als team steunen in een cultuur van eerlijkheid, integriteit, respect en verantwoordelijkheid. Ik heb er vertrouwen in dat wij als team zullen blijven werken om Foot Locker naar nieuwe en grotere hoogten te tillen.

Met vriendelijke groet,

**Dick Johnson**

Voorzitter en Chief Executive Officer



# ONZE KERNWAARDEN

## KERN- WAARDEN



### INTEGRITEIT

handel eerlijk, ethisch en eervol



### LEIDERSCHAP

respecteer, inspireer, ontwikkel en maak sterker



### UITMUNTENDHEID

tracht de beste te zijn in alles wat wij doen



### SERVICE

stel onze klanten telkens tevreden



### SAMENWERKING

werk samen, vertrouw, steun, wees betrokken



### INNOVATIE

leer van het bedrijf om nieuwe ideeën te bedenken en te stimuleren



### DE MAATSCHAPPIJ

omarm diversiteit en handel verantwoord, voor onze klanten, medewerkers, investeerders en de maatschappij

A black and white photograph of a person's lower legs and feet. They are standing on a path made of flat stones, surrounded by dense bushes. The person is wearing dark trousers, a watch on their left wrist, and high-top sneakers with a prominent swoosh logo. They are in the process of tying their shoelaces.

**WARMING-UP VOOR DE WEDSTRIJD**

# Inleiding tot onze Gedragscode



# INLEIDING

**@FootLocker**, *Spelen we om te winnen door de Spelregels* te volgen. Onze Gedragscode (“Code”) fungeert als onze interne wedstrijd tactiek. Het biedt ons de normen die ons werk aansturen en hoe wij *Leiderschap* tonen onder elkaar, onze klanten, onze zakenpartners en onze concurrenten.

De Code en het ondersteunende beleid zijn van toepassing op ons hele team, met inbegrip van alle medewerkers, functionarissen en de Raad van Bestuur.

Het is een belangrijke bron van informatie over welk gedrag

van ieder van ons verwacht wordt en een leidraad waar je terecht kunt voor hulp en informatie over bepaalde risicogebieden.

Net als in ieder ander spel of wedstrijd bereiden wij ons zo goed mogelijk voor op wat kan komen, maar we kunnen nooit zeker zijn welke uitdagingen op ons pad komen. We moeten in staat zijn situaties in te schatten en onze wedstrijd tactiek aan te passen. In moeilijke situaties moeten wij naar eer en geweten handelen en ons gezond verstand gebruiken.

**Het stellen van de volgende vragen kan ons team naar de overwinning leiden:**

Spelen we volgens de spelregels?

Is mijn handelen in overeenstemming met de waarden en bedrijfsstrategie van Foot Locker?

Voelt de actie voor mij “goed” aan?

Speel ik volgens mijn positie en doe ik mijn werk goed?

Kan ik trots zijn op mijn beslissingen en zijn het mijn resultaten?

Heb ik de betrokken risico's beoordeeld?

Zouden mijn acties positief afgebeeld worden in de media of door anderen?

Hebben wij een juist oordeel toegepast?

Als wij het bovenstaande niet met “Ja” kunnen beantwoorden, moeten wij stoppen en onze manier van handelen wijzigen.

# SAMENWERKING

@FootLocker omarmen wij *Samenwerking*- wij bepalen de strategie als een team, voeren uit in teamverband en overwinnen uitdagingen als een team. Onze Code bestrijkt veel gebieden die een uitdaging voor ons kunnen vormen, maar het kan onmogelijk ieder ethisch dilemma benoemen waar wij ons voor gesteld kunnen zien. Wanneer wij worden geconfronteerd met uitdagingen of ethische dilemma's moeten wij anderen inschakelen om vragen aan te stellen, om advies te vragen of zorgen aan te kaarten. Als wij hulp nodig hebben, moeten wij contact opnemen met een van de Locker Room Gedragscode Contacten die er zijn om vragen te beantwoorden en ons te begeleiden.

**Wanneer wij onze zorgen uiten, kunnen wij rekenen op de Organisatie om ze serieus te nemen en te onderzoeken. Als een onderzoek misstanden aan het licht brengt, zullen er stappen worden genomen om de situatie te corrigeren en er zullen passende disciplinaire maatregelen worden genomen tegen degene die de Code, de wet of het Bedrijfsbeleid heeft geschonden, waaronder eventueel beëindiging van het dienstverband.**

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij zijn allemaal verantwoordelijk voor het aankaarten van onze zorgen wanneer wij denken of vermoeden dat er sprake zou kunnen zijn van een schending van het Bedrijfsbeleid, onze Code of de wet. Als je een eventuele schending opmerkt, SPREEK JE UIT; als je een schending vermoedt, SPREEK JE UIT. Zelfs als we niet alle feiten kennen of wanneer de overtreding niet tegen ons gericht is, hebben wij de plicht ten opzichte van de Organisatie deze zorgen te melden. Het niet melden van een bekende of vermoede schending kan ook gezien worden als een schending van onze Code.

#BeAPro

Als teamleden begrijpen wij allemaal dat wij een persoonlijke invloed hebben op de reputatie van Foot Locker. Wij stellen hoge eisen aan onszelf en aan anderen en nemen verantwoordelijkheid voor onze acties. Wij doen zaken door de belangen van de Organisatie voorop te zetten en volgen de Spelregels door te handelen volgens de hoogste ethische en wettelijke normen.



## ZET DIE STAP

### Voer dat Telefoongesprek!

De Hotline voor de Gedragscode wordt beheerd door een onafhankelijke derde en is in verschillende talen 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar. Zorgen kunnen anoniem geuit worden bij de Hotline, mits de plaatselijke wetgeving dat toelaat.



## STA NIET BUITEN SPEL

@FootLocker heeft een *Nultolerantiebeleid* voor *Repesailles*. Wij zouden ons vrij moeten voelen om zorgen aan te kaarten zonder bang te zijn voor represailles. De Organisatie tolereert geen represailles voor het te goeder trouw rapporteren, voor het stellen van vragen of voor het meewerken aan een onderzoek - zelfs als de bezorgdheid ongegrond blijkt.



## ONZE LOCKER ROOM GEDRAGSCODE CONTACTEN

Je directe leidinggevende

Een ander lid van het managementteam

Een vertegenwoordiger van HR

Juridische Zaken (General Counsel) van de Organisatie:

Postadres: 330 West 34th Street,  
New York, New York 10001, U.S.A.

Telefoon: 212-720-4477

e-mail: [sclarke@footlocker.com](mailto:sclarke@footlocker.com)

De Auditcommissie (Audit Committee) van de Organisatie:

- Postadres: c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
- Doe je brief met je opmerkingen in een gesloten envelop met de melding "CONFIDENTIAL" (vertrouwelijk). Je brief wordt bekeken door Juridische Zaken en doorgestuurd naar de Auditcommissie.
- Indien gewenst kun je je zorg rechtstreeks en vertrouwelijk uiten aan de Auditcommissie door het in een verzegelde envelop te doen, binnenin de buitenenvelop, gericht aan "Chair of the Audit Committee" (voorzitter van de Auditcommissie) en hij wordt door Juridische Zaken ongeopend bij de voorzitter van de Auditcommissie bezorgd.

De Hotline van de Gedragscode via telefoonnummer

**1-866-839-5112** (voor Amerika en Canada) of op internet via

<http://footlocker.ethicspoint.com> (hier vind je telefoonnummers van andere landen).





A black and white photograph of a man and a woman in a sports store. The man, on the left, is wearing a white t-shirt with a large 'NIKE' logo. The woman, on the right, is wearing a dark polo shirt with a 'CHAMP'S' logo and a lanyard. They are both looking down at something in the woman's hands. In the background, there are shelves with various sports shoes, including Nike sneakers. A red banner is overlaid on the image.

**HOU VAN HET SPEL**

# Onze Medewerkers en de Organisatie

# EEN PRODUCTIEVE WERKOMGEVING CREËREN

**@FootLocker** *Spelen wij om te Winnen* door onze kernwaarden *Samenwerking en Leiderschap* in onze interacties te tonen. Wij omarmen diversiteit en er wordt van ons verwacht dat wij iedereen waardig, respectvol, met vertrouwen en eerlijk behandelen.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij hechten aan een werkomgeving waarin alle medewerkers leiderschap kunnen tonen door anderen zich welkom te laten voelen en zichzelf te laten zijn. Door onze verschillen te waarderen en te erkennen hoe deze verschillen ons in staat stellen een betekenisvolle bijdrage aan het team te leveren, worden onze uitstekende prestaties gestimuleerd. Wij zijn er allemaal verantwoordelijk voor dat een werkomgeving gehandhaafd wordt met wederzijds respect, vrij van discriminatie, intimidatie, pesterijen, illegale drugs en ongepast of bovenmatig gebruik van alcohol of ander gedrag dat een aanstootgevende of vijandige omgeving kan creëren.



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Rekening te houden met de mogelijke impact van ons gedrag op elkaar.
- Ons professioneel te gedragen en nooit bedreigend, vernederend, intimiderend, beledigend gedrag of gedrag dat de werkprestaties van een teamlid zou kunnen verstoren te vertonen (of toe te laten).
- Het tonen van leiderschap door anderen te respecteren en nooit ongepaste opmerkingen, beledigende grappen of seksuele avances te maken of andere acties ondernemen die een vijandige werkomgeving zouden kunnen creëren.
- Gezond verstand te gebruiken wanneer alcohol wordt geschonken, hetzij tijdens een evenement dat is gesponsord door de Organisatie, hetzij wanneer wij Foot Locker vertegenwoordigen.





- Nooit illegale drugs te gebruiken, bij je te hebben, te produceren of te verdelen in een winkel of fabriek of terwijl je handelt namens Foot Locker.
- Gedrag te vermijden dat bedreigend is, met inbegrip van gewelddadigheden en obscene, beledigende of dreigende taal of gebaren, hetzij rechtstreeks, via de post, e-mail of sociale media, te vermijden.

@FootLocker, tolereren wij geen gedrag dat een intimiderende, beledigende of vijandige werkomgeving zou kunnen creëren of aanmoedigen. Wij hebben allemaal de verantwoordelijkheid situaties te rapporteren die een schending van ons [Intimidatie- en Discriminatiebeleid](#) zouden kunnen betekenen. Spreek je alsjeblieft uit tegen een van onze [Locker Room Gedragscode Contacten](#).



## ZET DIE STAP

### Vermijd een persoonlijke overtreding.

Een vijandige werkomgeving verzwakt ons allemaal en belemmert ons in ons vermogen te **Spelen om te Winnen**. Wij vermijden overtredingen die een negatief effect hebben op het team en op elkaar door nooit gebruik te maken van:

- Intimiderend of bedreigend gedrag
- Obscene of aanstootgevende gebaren
- Aanstootgevende of beledigende taal
- Kleinerende of beledigende opmerkingen
- Racistische of etnische laster of grappen
- Ander treiterend of discriminerend gedrag hetzij fysiek, mondeling, schriftelijk of visueel



## LAAT GEEN STEKEN VALLEN

Wanneer wij de term discriminatie gebruiken, bedoelen wij in het algemeen iemand anders behandelen op basis van een individueel kenmerk. Intimidatie kan elke actie omvatten die de werkprestaties van een teamlid belemmert of een omgeving creëert die beledigend, intimiderend of vijandig is om in te werken. Wij doen er alles aan een eerlijk en rechtmatig personeelsbeleid en -werkwijzen toe te passen en houden een werkplek in stand die vrij is van alle vormen van intimidatie en discriminatie. Alle werkgerelateerde beslissingen moeten uitsluitend worden genomen op basis van verdienste en mogen niet worden gebaseerd op ras, huidskleur, afkomst, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, burgerlijke staat of lichamelijke of geestelijke handicap.



## WORD NIET BUITENSPEL GEZET

Seksuele intimidatie ontstaat wanneer werkgerelateerde beslissingen worden beïnvloed door het feit of een persoon zich onderwerpt aan ongewenste seksuele avances of deze afwijst. Wij verlangen geen afspraakjes, seksuele gunsten of andere vormen van verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. Dit omvat tevens eventuele ongewenste seksuele avances, opmerkingen, handelingen, aanstootgevende grappen en laster.

# DE BESCHERMING VAN PERSOONSGEGEVENS

Wij doen er alles aan passende maatregelen te nemen om de persoonlijke gegevens te beschermen van onze medewerkers, klanten en anderen die aan ons zijn toevertrouwd. Onze betrokkenheid bij *Integriteit* vergt van ons **allemaal** dat wij voorzichtigheid betrachten wanneer wij deze informatie verwerken.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij verzamelen bepaalde persoonlijke gegevens van onze medewerkers, klanten, leveranciers en zakelijke partners. Wij voldoen aan de privacy- en gegevensbeschermende wetgeving die op deze informatie van toepassing zijn.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Persoonlijke gegevens die wij verzamelen, opslaan, verwerken of verzenden te beschermen.
- Persoonlijke gegevens alleen op te slaan op systemen die zijn beschermd door een veilige netwerkarchitectuur.
- Te begrijpen dat er wereldwijd wetten zijn die de uitwisseling van gegevens beschermen en op de hoogte zijn van ons [Beleid Informatiebeveiliging](#) en [Beleid Gegevensbescherming](#).
- Het rapporteren aan een [Locker Room Gedragscode Contact](#) van elke situatie waarin persoonlijke gegevens mogelijk verloren zijn gegaan of zijn gestolen.



## ZET DIE STAP

### Houd het binnen de Kleedkamer.

“Persoonlijke Gegevens” is alle informatie die wij verzamelen of verwerken die kan worden gebruikt om een individu of entiteit te identificeren. Onder Persoonlijke Gegevens vallen onder andere:

- Arbeidshistorie
- Financiële gegevens
- Door de overheid uitgegeven identificatienummers
- Contactgegevens
- Burgerlijke staat
- Strafblad
- Medische geschiedenis





# BEDRIJFSMIDDELEN OP DE JUISTE MANIER GEBRUIKEN

@FootLocker gebruiken wij gezond verstand wanneer wij Bedrijfsmiddelen, diensten, faciliteiten en apparatuur gebruiken en bewaren en wij doen er alles aan deze middelen op een juiste manier te gebruiken.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij zijn omringd door Bedrijfsmiddelen die aan ons zijn toevertrouwd. Van ons wordt verwacht dat deze middelen voor de juiste zakelijke doeleinden worden gebruikt en dat wij ze beschermen tegen verlies, diefstal, beschadiging, verkwisting of misbruik. Soms is het nodig onze computer of andere Bedrijfsmiddelen zoals telefoons tijdens werktijd voor privédoeleinden te gebruiken, hetgeen acceptabel is zolang het beperkt blijft tot een acceptabel niveau en ons werk niet hindert of de kwaliteit van ons werk niet beïnvloedt.



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Het toepassen van gezond verstand bij het gebruik van Bedrijfsmiddelen, waarbij wij in het achterhoofd houden dat ons handelen invloed heeft op de reputatie van Foot Locker.
- *Eerst te Denken dan pas te Klikken* bij het opstellen en verzenden van e-mails, sms-berichten en andere elektronische communicatie en dit op een respectvolle en professionele manier doen.
- Het volgen van ons [Beleidsreglement Inzake Informatiebeveiliging](#) dat is bedoeld om de integriteit en veiligheid van onze zakelijke systemen te beschermen en te respecteren.
- Het direct melden van eventuele vermoedens over een cyberaanval (bijv phishing e-mails), fraude, diefstal of misbruik van Bedrijfsmiddelen.

#BeAPro

@FootLocker begrijpen wij dat wij geen enkele verwachting hebben over onze privacy bij het gebruik van Bedrijfsmiddelen en dat de Organisatie zich het recht voorbehoudt de informatie op al onze systemen te monitoren voor zover wettelijk toegestaan, derden in te schakelen om ervoor te zorgen dat onze middelen worden beschermd en de toegang te blokkeren tot ongepaste websites.



## ZET DIE STAP

Wanneer wij Bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden gebruiken, dienen wij te allen tijde naar eer en geweten te handelen en ons gezond verstand te gebruiken en ze nooit gebruiken op een wijze die de Organisatie, onszelf of onze collega's in verlegenheid zou kunnen brengen.

Tot onze “Bedrijfsmiddelen” behoren:

- Apparatuur
- Handelswaar
- Computers
- Door het Bedrijf uitgegeven mobiele apparaten
- Voorzieningen
- Fondsen, Boeken en Documenten

# VERTROUWELIJKE INFORMATIE BESCHERMEN

@FootLocker zijn de vertrouwelijke informatie die toebehoort aan de Organisatie, aan hen met wie wij zakendoen, en informatie die onze klanten en onze teamleden betreft, uitermate waardevol en wij moeten deze met zorg behandelen.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** De bedrijfsinformatie en vertrouwelijke informatie van de Organisatie zijn aan ons toevertrouwd, evenals de informatie die wordt geleverd door of is verzameld van onze klanten, medewerkers en zakelijke partners. Wij moeten deze en andere niet-openbare informatie als vertrouwelijk beschouwen en wij moeten maatregelen nemen om deze te beschermen tegen onbevoegde openbaarmaking.



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Het nemen van de strengste maatregelen om vertrouwelijke informatie te waarborgen en beschermen.

- Het bewaren van alle vertrouwelijke informatie op een veilige plek en deze niet openbaar te maken op welke manier dan ook, met inbegrip van papieren of elektronische documenten, rapporten, verslagen of via mail, conversaties, foto's via internet of via sociale media.
- Te bedenken dat Bedrijfsdocumenten, -rapporten en -verslagen eigendom zijn van Foot Locker en dat zij niet zomaar buiten onze bedrijfsruimten moeten worden meegenomen of opgeslagen.
- Nooit vertrouwelijke informatie te delen met iemand die geen toestemming heeft deze te krijgen.
- Het teruggeven van alle vertrouwelijke informatie aan de Organisatie wanneer ons dienstverband om welke reden dan ook eindigt.
- Het [Beleidsreglement Inzake Informatiebeveiliging](#) erop na te slaan voor meer gedetailleerde informatie over het omgaan met vertrouwelijke informatie.



## ZET DIE STAP

### Houd het veilig.

Onder bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie wordt verstaan alle informatie van de Organisatie of derden die niet bij het publiek bekend is. Dit omvat het soort informatie dat, indien openbaar gemaakt, waardevol zou kunnen zijn voor concurrenten of schadelijk zou kunnen zijn voor merken van de Organisatie, onze klanten, medewerkers, aandeelhouders of zakenpartners. Voorbeelden van bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie zijn onze bedrijfsgeheimen, bedrijfsstrategieën, marketingplannen, nieuwe productlanceringen en financiële informatie.





# VERANTWOORD COMMUNICEREN

In onze openbare communicatie tonen wij Integriteit en Uitmuntendheid in wat wij zeggen en hoe wij dat zeggen.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Onze klanten, aandeelhouders en zakelijke partners vertrouwen erop, dat de communicatie van Foot Locker eerlijk en nauwkeurig is. Als beursgenoteerd bedrijf hebben wij aanvullende verplichtingen om onze zakelijke en financiële informatie in overeenstemming met bepaalde regels van de SEC, de Amerikaanse toezichthouder op effectenbeurzen, te delen. Alle zakelijke communicatie van Foot Locker, hetzij op sociale-mediasites, met de media, in onze advertenties, met de financiële gemeenschap of in het openbaar, dient te worden gedaan door onze PR-afdeling of de afdeling Investeerdersrelaties. Wij onderkennen het gebruik van persoonlijke sociale media om onze levensverhalen en meningen te delen en doen dit op een verantwoorde manier.



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Het volgen van ons [Communicatiebeleid](#) wanneer wij worden benaderd door de media of het publiek voor informatie over de zaken van Foot Locker.
- Het volgen van ons [Sociale-Mediabeleid](#), het gebruiken van gezond verstand en het nemen van verantwoordelijkheid voor de inhoud die wij plaatsen.
- Te begrijpen dat wat wij online communiceren invloed kan hebben op de zaken van de Organisatie en onze reputatie.
- Verantwoordelijk te zijn in onze marketingcampagnes om Foot Locker juist af te beelden en onze merken en ons imago te beschermen.
- Professioneel te handelen en nooit vertrouwelijke informatie over Foot Locker of degenen met wie wij zaken doen te bespreken of te delen op sociale media.



## ZET DIE STAP

### Val niet in de Sociale Media valkuil.

@FootLocker gebruiken wij sociale media niet voor zakelijke doeleinden tenzij wij hier toestemming voor hebben en wij delen geen vertrouwelijke informatie over de Organisatie of onze zakelijke partners via internet of op sociale media.



**SPELEN OM TE WINNEN**

# Onze Klanten en Zakenpartners



# BELANGENVERSTRENGELINGEN VOORKOMEN

**@FootLocker** *Spelen wij om te Winnen door de Spelregels te volgen.* In ons handelen tonen wij *Integriteit* en *Leiderschap* door in het belang van de Organisatie te handelen en situaties te vermijden die een belangenverstrengeling kunnen creëren of lijken te creëren.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Deelnemen aan persoonlijke activiteiten buiten Foot Locker. Echter, deze activiteiten zouden los moeten staan van onze loyaliteit aan Foot Locker en nooit concurreren met datgene dat in het belang van de Organisatie is. Wij moeten situaties vermijden waarin onze persoonlijke belangen in strijd zijn, of in strijd lijken, met de belangen van de Organisatie.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Ervoor te zorgen dat onze zakelijke beslissingen altijd ons onafhankelijke oordeel en beoordelingsvrijheid weerspiegelen en gebaseerd zijn op de belangen van de Organisatie.
- Bedrijfsmiddelen, je positie of invloed niet te misbruiken om een externe activiteit, waaronder een tweede baan, te promoten.
- Te begrijpen dat een belangenverstrengeling ook kan ontstaan als gevolg van de acties, werkkring of investeringen van een familielid.
- Zakelijke relaties niet te gebruiken om een persoonlijk belang te promoten of persoonlijk voordeel te behalen.
- Informatie te vragen van alle familieleden die tot ons



## ZET DIE STAP

### Bega geen overtreding.

Er is sprake van een belangenverstrengeling wanneer onze persoonlijke, financiële of familiebelangen of -relaties een belemmering (lijken te) vormen met ons vermogen objectief te zijn en in het belang van de Organisatie te handelen. Ons handelen of onze zakelijke beslissingen zouden niet mogen worden beïnvloed door de beweegredenen persoonlijk gewin of voordeel. Belangenverstrengeling kan te allen tijde optreden en de reputatie van de Organisatie en die van onszelf aanzienlijk schaden. Zelfs de schijn van belangenverstrengeling kan jouw reputatie en het imago van de Organisatie schaden.

huishouden behoren over zaken waarbij zij mogelijk betrokken zijn die wellicht een belangenverstrengeling betekenen en deze schriftelijk bekend te maken.

- Geen “wezenlijk financieel belang” te hebben bij een leverancier die zaken doet of wil doen met Foot Locker of in enige andere entiteit die onroerende of persoonlijke goederen koopt, verkoopt of least aan of van de Organisatie. *“Wezenlijk financieel belang” hangt af van je individuele situatie, maar betekent over het algemeen dat je een functionaris, directeur, partner, eigenaar of werknemer bent van enige entiteit of aandelen bezit van 1 procent of meer in een beursgenoteerd bedrijf.*
- Geen aandelen te bezitten, anders dan in beleggingsfondsen, of enig ander financieel belang te hebben in een van Foot Lockers belangrijkste leveranciers van handelswaar als jij of een van de medewerkers onder jouw toezicht verantwoordelijk zijn voor de inkoop van handelswaar die wordt verkocht in de winkels, catalogi of online van de Organisatie.
- Schriftelijke toestemming van de General Counsel te vragen alvorens externe activiteiten aan te gaan, waaronder het aannemen van een tweede baan.

# GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT UITWISSELEN

@FootLocker tonen wij *Integriteit en Leiderschap* door situaties te vermijden waarin het uitwisselen van geschenken, diensten of entertainment kan leiden tot de schijn van onfatsoenlijkheid of een belangenverstrengeling.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Geschenken en entertainment zijn een goede manier om relaties met onze zakenpartners op te bouwen, maar wij moeten voorzichtig zijn met het geven of ontvangen van geschenken en entertainment die ons zakelijk oordeel kunnen beïnvloeden, onze objectiviteit in gevaar kunnen brengen of een gevoel van verplichting kunnen creëren.

“**Geschenken**” omvatten alles van waarde en kunnen verschillende vormen aannemen, zoals goederen of diensten, korting op goederen of diensten of het gebruik van iemands vakantiehuisje. Voorbeeld: wanneer degene die een maaltijd of entertainment aanbiedt niet bij de maaltijd of het event aanwezig is dan wordt dit als een geschenk gezien. Wanneer zowel degene die een maaltijd of entertainment aanbiedt als de ontvanger hiervan aanwezig zijn, is dit “entertainment”.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Nooit contant geld of iets gelijkwaardigs te geven of te accepteren.
- Te begrijpen dat geschenken en entertainment die aan onze familieleden worden gegeven kunnen worden beschouwd als geschenken en entertainment die aan ons worden gegeven.

- Uitsluitend handelswaar van leveranciers te accepteren voor “het testen het product op slijtage” of “productseeding” met medeweten en toestemming van onze supervisor of een ander [Locker Room Gedragscode Contact](#).
- *Integriteit* te tonen wanneer wij ons bezighouden met “het testen van het product op slijtage” of “productseeding” door ervoor te zorgen dat deze nooit buitensporig zijn qua omvang, kosten of frequentie.
- Deel te nemen aan bedrijfsgerelateerde evenementen en activiteiten die een geldig zakelijk doel hebben, die gebruikelijk zijn in onze branche en waaraan geen speciale betekenis is verbonden.
- Reisbeleid erop na te slaan voor de richtlijnen en vereiste goedkeuringen voor reizen die door leveranciers worden betaald.

#BeAPro

@FootLocker concentreren wij ons op het bedienen van onze klanten met *Uitmuntendheid* en zijn trots op de producten die wij verkopen. Van tijd tot tijd kunnen onze leveranciers ons vragen een nieuw product te helpen promoten door onze winkelmedewerkers een product te laten dragen tijdens een marketingevenement of onze kantoormedewerkers te vragen nieuwe productideeën uit te proberen. Wanneer wij ons bezighouden met “*het testen van het product op slijtage*” of “*productseeding*” volgen wij de Spelregels door vooraf de vereiste goedkeuringen te vragen.



# DE RELATIES MET LEVERANCIERS EN DERDEN BESCHERMEN

@ **FootLocker** tonen wij *Leiderschap, Integriteit* en *Service* wanneer wij onze leveranciers en externe leveranciers kiezen en in onze interactie met hen en zijn eerlijk over onze zakelijke praktijken.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij zetten ons in voor zakendoen met leveranciers en derden die goederen en diensten bieden die aan onze hoge normen voldoen of deze overtreffen. Wanneer wij deelnemen aan de selectie of aankoop van onze leveranciers of derden moeten wij beslissingen vermijden die gebaseerd zijn, of lijken, op persoonlijke belangen.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Onze leveranciers en andere zakelijke partners uitsluitend op basis van verdienste en bedrijfsgerelateerde criteria te selecteren.
- Complete en juiste documentatie voor alle betalingen te leveren en ervoor te zorgen dat deze overeenstemmen met de normale tarieven die voor vergelijkbare diensten in rekening worden gebracht.
- Niet deel te nemen aan de selectie van een leverancier of zakelijke partner waar een familielid een wezenlijk financieel belang (zoals een dienstverband) bij heeft.
- Bijzonder voorzichtig te zijn bij het gebruik voor privédoeleinden van de diensten of het kopen van de goederen van een leverancier of derde die zakendoet of wil doen met Foot Locker.
- Altijd een reële waarde te betalen (die gebruikelijk is en over het algemeen aan het publiek wordt berekend) voor alle diensten of goederen die wij van een leverancier of andere zakelijke partner kopen voor persoonlijk gebruik.

#BeAPro

@**FootLocker** houden wij rekening met hoe ons handelen door anderen kan worden opgevat en zorgen ervoor eervol te handelen en ons of de Organisatie niet in verlegenheid te brengen. Wij tonen Leiderschap door te allen tijde de toestemming van de General Counsel te vragen alvorens wij persoonlijk goederen of diensten kopen die een reële waarde hebben die U.S. \$ 5.000 te boven gaan van een leverancier of zakenpartner van de Organisatie.



## **ZET DIE STAP**

### **Aftrap zonder startgeld.**

Bij gelegenheid kunnen wij geschenken geven of ontvangen met een “nominale geldwaarde”. Een nominale geldwaarde is gedefinieerd als zijnde U.S. \$ 100 of minder. Voorbeelden zijn een cadeaumand voor de kerst, een herdenkingsitem of advertentie- of promotiemateriaal zoals een item met het logo van Foot Locker of de leverancier. Wij moeten vermijden geschenken of entertainment te geven of te ontvangen die als omkoping of smeergeld gezien kunnen worden of bedoeld zijn om een zakelijke beslissing te beïnvloeden of in ruil voor een zakelijk voordeel.

Ongeacht de waarde moeten wij ons afvragen voor we een geschenk geven of aanvaarden:

- Is dit geschenk of entertainment bedoeld om zakelijke gesprekken te beïnvloeden?
- Is er om het geschenk gevraagd?
- Geeft of ontvangt deze persoon of firma vaker geschenken?
- Zal de uitwisseling leiden tot een bijzondere of voorkeursbehandeling?

Als het antwoord op een van deze vragen “Ja” luidt, dan moeten wij het geschenk niet aanvaarden. Als het antwoord op elke vraag “Nee” is, dan mogen wij het geschenk met de nominale geldwaarde aanvaarden.



FOCUS OP DE TOEKOMST

# Onze Aandeelhouders



# FINANCIËLE INTEGRITEIT BEWAKEN EN FRAUDE VOORKOMEN

@FootLocker doen wij er alles aan de integriteit van onze financiële rapportage te bewaken en fraude te voorkomen. Wij tonen *Leiderschap* door eerlijkheid en nauwkeurigheid in al onze verslagen en financiële rapportages te waarborgen.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** De financiële overzichten en bedrijfsdocumenten van Foot Locker moeten een eerlijk en nauwkeurig beeld geven van alle transacties. De Organisatie heeft processen en controles geïmplementeerd die specifiek zijn ontworpen om een nauwkeurige financiële rapportage te garanderen. Als beursgenoteerde onderneming zijn wij verplicht volledig, eerlijk, tijdig en nauwkeurig openheid van zaken te geven aan onze aandeelhouders. Wij hebben allemaal de verantwoordelijkheid de interne controles van de Organisatie te volgen en te voorkomen dat anderen deze controles proberen te omzeilen.

#BeAPro

Wij hebben de verplichting uit te kijken naar signalen van mogelijke fraude en deze te rapporteren, met inbegrip van situaties die fraude zouden kunnen toelaten. Voorbeelden van fraude zijn: vervalsing of aanpassingen van cheques of eventuele andere documenten, verduistering van fondsen of andere middelen, onfatsoenlijk verwerken of rapporteren van gelden, inboedel of financiële transacties, diefstal of oneerlijkheid en de vernietiging of verdwijning van documenten, inboedel, armaturen of apparatuur. Ieder teken van mogelijke fraude dienen wij direct te melden aan een [\*\*Locker Room Gedragscode Contact\*\*](#).



# FINANCIËLE INTEGRITEIT BEWAKEN EN FRAUDE VOORKOMEN



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Complete, nauwkeurige en tijdige dossiers en documenten van alle zakelijke transacties bij te houden.
- De juiste bewijsstukken te leveren bij het registreren van activa, passiva, inkomsten en uitgaven en nooit informatie verkeerd weer te geven of achter te houden.
- Op te passen voor onjuiste documenten zoals foutieve urendeclaraties, facturen of onkostendeclaraties.
- Het rapporteren van bekende of vermoedelijk valse verklaringen, misleidende invoer of wezenlijke weglatingen in elk van Foot Lockers boeken, documenten of systemen.
- Het meewerken met alle interne en externe auditors, accountants en aan het auditproces, en nooit de uitvoering van een audit of review van onze financiële overzichten te misleiden of op ongepaste wijze te beïnvloeden.
- Het volgen van onze interne rapportageprocedures om de publieke publicaties van de Organisatie op een complete, eerlijke en nauwkeurige wijze te laten verlopen.
- Het tonen van *Leiderschap* door het stellen van vragen aan een [Locker Room Gedragscode Contact](#) of rechtstreeks aan onze Chief Financial Officer of Chief Accounting Officer in New York.

**Lauren B. Peters**, de Chief Financial Officer, is telefonisch bereikbaar op (212) 720-3969 of via e-mail op [lpeters@footlocker.com](mailto:lpeters@footlocker.com)

**Giovanna Cipriano**, de Chief Accounting Officer, is telefonisch bereikbaar op (212) 720-3896 of via e-mail op [gcipriano@footlocker.com](mailto:gcipriano@footlocker.com)



## ZET DIE STAP

### Volg de Wedstrijdtactiek..

Alle medewerkers zijn verplicht ervoor te zorgen dat de informatie in de documenten en publicaties van de Organisatie compleet, nauwkeurig en in overeenstemming met onze interne controles en procedures zijn. Bedrijfsdocumenten omvatten financiële overzichten, reis- en uitgaveoverzichten, koop- en verkoopdocumentatie en interne managementverslagen. Onze Bedrijfsdocumenten omvatten zowel papieren als elektronische documenten waaronder verslagen, spreadsheets, e-mails, webpagina-inhoud, foto's en video's.





# HANDEL MET VOORKENNIS VERMIJDEN

Van tijd tot tijd komt het voor dat teamleden materiële bedrijfsinformatie onder ogen krijgen voordat deze publiekelijk bekend is gemaakt. @FootLocker handelen wij, bij transacties in verband met de aandelen of effecten van Foot Locker of een ander bedrijf, met Integriteit en handelen nooit op basis van materiële niet-openbare informatie.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Gedurende ons werk kan ons “materiële niet-openbare” informatie onder ogen komen over Foot Locker, een bedrijf waarmee wij zakendoen of een bedrijf dat zaken met ons wil doen. In het algemeen is het illegaal om welke transactie ook in de aandelen of andere effecten van een bedrijf uit te voeren terwijl je op de hoogte bent van materiële niet-openbare informatie over dat bedrijf of deze informatie te verstrekken aan anderen.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Niet te handelen in aandelen of effecten als wij materiële niet-openbare informatie hebben.
- Geen “tips” te delen of te verstrekken aan anderen op basis van materiële niet-openbare informatie.
- Te weten dat het overtreden van wetten met betrekking tot handel met voorkennis ernstige gevolgen kan hebben voor zowel de Organisatie en de hierbij betrokken personen, met inbegrip van beëindiging van het dienstverband, civiele aansprakelijkheid en strafrechtelijke vervolging.
- Onszelf vertrouwd te maken met het Beleid Handel met Voorkennis en dit te begrijpen.

Bepaalde personen, zoals Leden van de Raad van Bestuur, corporate en executive functionarissen, divisie-CFO's, Algemeen Managers en bepaalde financiële functionarissen zijn onderworpen aan bijzondere beperkingen met betrekking tot de handel in aandelen. Doorgaans mogen zij alleen aandelen van de Organisatie verhandelen tijdens afgebakende handelsperioden na de openbaarmaking van de kwartaalresultaten van de Organisatie. Wij tonen *Leiderschap* door het Beleid Handel met Voorkennis erop na te slaan of de General Counsel te raadplegen voor alle vragen die wij eventueel hebben.

#BeAPro



## ZET DIE STAP

### Een bijzonder Spel vereist bijzondere aandacht.

Wij tonen *Leiderschap* en *Integriteit* door te weten hoe wij materiële niet-openbare informatie kunnen herkennen.

“Materiële niet-openbare informatie” omvat alle informatie die niet publiekelijk beschikbaar is en waarvan een redelijke belegger het belang zou inzien wanneer hij beslist wel of niet te handelen. Met andere woorden, het omvat alle informatie die redelijkerwijs de prijs van onze aandelen zou kunnen beïnvloeden. Voorbeelden van mogelijke materiële informatie zijn:

- Verkoop- en/of winstresultaten
- Dividend of aandelensplitsing
- Strategische plannen inclusief overnames of afstotingen van een substantieel bedrijf
- Nieuwe productlijnen of de aanwinst of het verlies van een belangrijke leverancier
- Wijzigingen in het senior management



WEES PROFESSIONEEL

# De Maatschappij

# VERANTWOORD ZAKELIJK GEDRAG TONEN

@FootLocker willen wij een verschil maken in de plekken waar wij wonen en werken. Wij hebben passie voor de *Maatschappij* wat staat voor onze toewijding om goed zakelijk gedrag te laten zien.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij zijn betrokken bij onze Maatschappij zodat wij een zinvolle en positieve impact kunnen maken. Wij zoeken naar manieren om iets terug te geven door betrokken te zijn bij vrijwilligersprojecten en liefdadigheid.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Mensenrechten te eerbiedigen in al onze activiteiten en faciliteiten en alert te zijn op indicatoren van kinderuitbuiting, fysieke straffen, misbruik of dwangarbeid.
- Zorgvuldig te werk gaan en druk te vermijden wanneer wij collega's vragen om een charitatieve bijdrage en dit nooit van onze leveranciers vragen.
- Onszelf uit te dagen om betrokken te raken bij onze lokale gemeenschappen met verschillende vrijwilligers- en liefdadigheidswerk en -projecten die door de Foot Locker Foundation worden gesteund.
- Van onze leveranciers en derden te verwachten dat zij zich houden aan deze normen en alle wetten eerbiedigen.
- Alle toepasselijke wetten die een minimumloon en maximaal aantal werkuren stellen volledig te respecteren.





# DEELNEMEN AAN HET POLITIEKE PROCES

**@FootLocker** *Concentreren wij ons op de Toekomst.* Wanneer wij ons bezighouden met het politieke proces moeten wij als individu er altijd zeker van zijn dat onze activiteiten gescheiden blijven van onze verantwoordelijkheden uit hoofde van onze baan en dat zij in onze eigen tijd en op onze eigen kosten worden uitgevoerd.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Als bedrijf voldoet Foot Locker aan alle lobbywetgeving en -regelgeving die van toepassing is op bedrijfsmatige politieke activiteiten. Wij onthouden ons van het doen van contributies namens de Organisatie aan politieke partijen, politieke actiecommittees ("PAC's"), politieke kandidaten of de houders van openbare functies in welk land dan ook.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Ons professioneel te gedragen bij onze politieke activiteiten en geen bijdragen te vragen van onze directeuren, functionarissen, medewerkers of leveranciers.
- Andere personen of organisaties te verbieden politieke bijdragen te vragen tijdens werktijd of op Foot Locker-locaties.
- Uitsluitend in onze eigen tijd en met onze eigen middelen politieke activiteiten te ontplooiën.
- Geen vergoeding te vragen aan Foot Locker voor eventuele persoonlijke politieke bijdragen die wij geven.
- Te erkennen dat bepaalde bijdragen aan organisaties die als belangrijkste doel hebben het steunen van wetgevend, regelgevend of andersoortig openbaar beleid en niet de directe steun aan een politieke partij is toegestaan met toestemming van onze General Counsel.



# OMKOPING EN CORRUPTIE VOORKOMEN

@FootLocker doen wij zaken op een eerlijke en ethische manier en in overeenstemming met alle wetten die omkoping en corruptie verbieden. Wij bouwen aan *Bekwaamheid* en *Focus* op de *Toekomst* door voorbeeldgedrag tentoon te spreiden en door nooit iets van waarde te geven of te ontvangen om een oneerlijk zakelijk voordeel te garanderen.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** Wij moeten te allen tijde gedrag vermijden dat kan worden beschouwd als, of lijkt op, omkoperij of corruptie. Dit is ongeacht lokale gebruiken of ongeacht of wij werken met privépersonen of entiteiten, de overheid of overheidsfunctionarissen. Er bestaan veel wetten die omkoping in zakelijke transacties over de hele wereld verbieden en wij moeten aan deze wetten voldoen, waaronder de U.S. Foreign Corrupt Practices Act en de U.K. Bribery Act. Deze wetten en ons Bedrijfsbeleid verbieden elke medewerker of derde die namens ons werkt ten strengste steekpenningen of smeergeld in welke vorm dan ook aan te bieden of te accepteren. De gevolgen van omkoping kunnen ernstig zijn voor onze Organisatie en de betrokken personen en kunnen grote boetes, sancties en gevangenisstraf omvatten.

## **WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...**

- Iedere situatie te vermijden waarin het aanvaarden, aanbieden, beloven of autoriseren van iets van waarde is, of kan worden gezien, als een ongepaste manier om een zakelijke beslissing te garanderen of te beïnvloeden.
- Te weten dat “horeca en entertainment” rechtmatig, redelijk in waarde en frequentie moet zijn en altijd een geldig zakelijk doel moet dienen.
- Alert te zijn op eventuele corruptie of fraude en vragen te stellen als een situatie niet duidelijk is.
- Het tonen van *Leiderschap* door het volgen van ons [Anticorruptiebeleid](#) en direct elk mogelijk corrupt gedrag te melden bij een [Locker Room Gedragscode Contact](#).
- Te begrijpen dat wij aansprakelijk kunnen worden gehouden voor de acties van een derde en hen niet toestaan iets te doen wat wij niet rechtstreeks kunnen doen.



## **ZET DIE STAP**

### **Kom niet op de Strafbank terecht.**

Er is sprake van een “steekpenning” wanneer een persoon, rechtstreeks of indirect (via een derde die namens ons werkt), iemand iets van waarde geeft, aanbiedt of belooft om zaken te verkrijgen of te behouden, een bedrijfsbeslissing te beïnvloeden of een oneerlijk voordeel veilig te stellen. Een steekpenning kan vele vormen aannemen en hoeft niet in contant geld te zijn. “Iets van waarde” kan het equivalent van contant geld omvatten (zoals cadeaukaarten of cadeaubonnen), geschenken, entertainment en horeca, betaling van reiskosten - in het bijzonder wanneer er geen duidelijk zakelijk doel voor de reis is, vakanties en zelfs een toekomstig aanbod voor een baan of andere opdracht.

“Smeergeld” is het teruggeven van geld dat is betaald of moet worden betaald als onderdeel van een contract als beloning voor het maken van zakelijke afspraken.

# MEDEDINGINGSRECHT NALEVEN

Wij **Spelen om te Winnen** en concurreren alleen door de *Spelregels* te volgen die een eerlijke en open markt ondersteunen en concurrentie tussen bedrijven bevorderen. @FootLocker weten wij dat bepaald gedrag, waaronder gesprekken, overeenkomsten en informele afspraken tussen de Organisatie en een daadwerkelijke of potentiële concurrent of leverancier, een inbreuk op de antitrustwetgeving kan betekenen als het waarschijnlijk is dat het de concurrentie vermindert of beperkt.

✓ **DOOR FOOT LOCKER GOEDGEKEURD:** In de landen waarin wij zaken doen bestaan mededingingswetten of “antitrust”-wetten die doorgaans zakengesprekken, praktijken, regelingen en afspraken tussen concurrenten over de prijs of marktverdeling verbieden die de concurrentie verstoren. Bij Foot Locker voldoen wij aan alle wetten en regelingen die het gedrag voor concurrentie op de markt regelen.



## WIJ SPELEN DE WEDSTRIJD door...

- Deze gevoelige onderwerpen niet met onze concurrenten of leveranciers te bespreken en een Locker Room Gedragscode Contact en onze General Counsel over dergelijke gevallen te informeren.
- Eerlijk om te gaan met onze leveranciers, concurrenten en klanten en altijd de producten die wij verkopen naar waarheid weer te geven.
- Nooit valse mededelingen over onze leveranciers of concurrenten te doen of de producten die zij verkopen te ondermijnen.
- Elke verklaring of schriftelijk document, dat suggereert dat een voorgestelde actie de concurrentie zal uitschakelen, zelfs als dat als grap is bedoeld, te vermijden.



## ZET DIE STAP

### Zorg voor een eerlijk Speelveld.

Mededingingswetgeving verbiedt overeenkomsten tussen daadwerkelijke en potentiële concurrenten en leveranciers. Hierna volgen enkele voorbeelden van overeenkomsten die deze wetten zouden schenden en die wij daarom nooit moeten bespreken of eraan deelnemen.

- Het vaststellen van prijzen of andere verkoopvoorwaarden, zoals kortingen of promoties, op handelswaar of diensten die door Foot Locker worden gekocht of verkocht.
- Het openbaar maken van onze prijzen, prijsbeleid, kosten, marketingplannen of strategische plannen aan onze concurrenten.
- Overeenkomen om klanten, markten of gebieden van concurrerende producten, diensten of leveranciers te verdelen of toe te wijzen.
- Het deelnemen aan een boycot van bepaalde markten, klanten, leveranciers, goederen of diensten.
- Het niet concurreren.

#BeAPro

Brancheverenigingen zijn een waardevol platform voor het bespreken van trends in de sector. Als wij aan deze verenigingen deelnemen, vermijden wij zorgvuldig elk gedrag dat een inbreuk betekent, of lijkt te betekenen, op het mededingingsrecht of antitrustwetgeving. Wij denken eraan dat verboden gedragingen zoals hierboven beschreven niet legaal worden omdat de plaatsvinden tijdens deelname aan een bijeenkomst van een beroepsvereniging.



# SAMENVATTING NA DE WEDSTRIJD

@FootLocker weten wij dat de manier waarop wij *Records Breken* net zo belangrijk is als de uiteindelijke score. Wij willen volgens de *Spelregels* spelen en dat brengt de verplichting je UIT te SPREKEN met zich mee. Wanneer wij iets zien dat niet in lijn is met de Code, het Bedrijfsbeleid of de wet, dan SPREKEN wij ons UIT. De Organisatie weet dat het stellen van vragen, het inwinnen van advies en het aankaarten van zorgen soms moeilijk is. Daarom zijn er verschillende **Locker Room Gedragscode Contacten** voor ons die wij kunnen benaderen als we begeleiding nodig hebben. Foot Locker heeft een **Nultolerantiebeleid voor Represailles** en iedereen moet zijn vrij voelen te goeder trouw zorgen te uiten zonder de angst voor represailles.



 **ZET DIE STAP**

**Voer dat Telefoongesprek!**  
De Hotline voor de Gedragscode wordt beheerd door een onafhankelijke derde en is in verschillende talen 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar. Zorgen kunnen anoniem geuit worden bij de Hotline, mits de plaatselijke wetgeving dat toelaat.

## ONZE LOCKER ROOM GEDRAGSCODE CONTACTEN

Je directe leidinggevende

Een ander lid van het managementteam

Een vertegenwoordiger van HR

Juridische Zaken (General Counsel) van de Organisatie:

Postadres: 330 West 34th Street,  
New York, New York 10001, U.S.A.

Telefoon: 212-720-4477

e-mail: [sclarke@footlocker.com](mailto:sclarke@footlocker.com)

De Auditcommissie (Audit Committee) van de Organisatie:

- Postadres: c/o General Counsel, 330 West 34th Street, New York, New York 10001, U.S.A.
- Doe je brief met je opmerkingen in een gesloten envelop met de melding "CONFIDENTIAL" (vertrouwelijk). Je brief wordt bekeken door Juridische Zaken en doorgestuurd naar de Auditcommissie.
- Indien gewenst kun je je zorgen rechtstreeks en vertrouwelijk uiten aan de Auditcommissie door het in een verzegelde envelop te doen, binnen in de buitenenvelop, gericht aan "Chair of the Audit Committee" (voorzitter van de Auditcommissie) en hij wordt door Juridische Zaken ongeopend bij de voorzitter van de Auditcommissie bezorgd.

Hotline voor de Zakelijke Gedragscode via telefoon op

**1-866-839-5112** (voor Amerika en Canada) of op internet via

<http://footlocker.ethicspoint.com> (hier vind je telefoonnummers van andere landen).

# ONZE KENMERKEN VAN LEIDERSCHAP

@FootLocker geloven wij in onze collega-teamleden en de passie die iedereen heeft om ervoor te zorgen dat wij succesvol zijn in het uitdragen van onze visie. Wij tonen onze betrokkenheid aan onze kernwaarden door:

- Eerlijk, ethisch en eervol te zijn
- Anderen te respecteren, te inspireren, te ontwikkelen en te versterken
- Te trachten de beste te zijn in alles wat wij doen
- Onze klanten telkens tevreden te stellen
- Samen te werken, elkaar te vertrouwen, te ondersteunen en bij elkaar betrokken te zijn
- Te leren van het bedrijf om nieuwe ideeën te bedenken en te stimuleren

@FootLocker hebben wij een rotsvast geloof in het feit dat "iedereen de leiding heeft". Onze kenmerken van leiderschap bepalen de verwachting dat ieder van ons:

- PROFESSIONEEL is
  - Onze positie speelt, ons werk goed doet
  - Onze verantwoordelijkheden overtreft
  - Mee doet en het verschil maakt

- RECORDS BREEKT
  - Voortdurend de lat hoger legt
  - Van zichzelf en van anderen leert
  - De kans ziet en verbetert
- BOUWT AAN BEKWAAMHEID
  - Leert, coacht en motiveert
  - Feedback geeft en onderkent
  - Bouwt aan een geweldig team
- ANDEREN MEENEEMT
  - Luistert om te leren en te begrijpen
  - Een goed samenspel heeft met anderen
  - Goed naar boven, naar beneden en extern communiceert
- SPEELT OM TE WINNEN:
  - Strategie omzet in actie
  - Uitvoert met het team
  - Dingen laat gebeuren, resultaten boekt
- FOCUS OP DE TOEKOMST HEEFT
  - De klanten voorop zet
  - Nieuwe manieren van denken omarmt
  - Grenzen verlegt en nieuwe ideeën uitprobeert
- VAN HET SPEL HOUDT
  - Trots is op onze organisatie en merken
  - Geeft om anderen
  - Energie geeft en plezier heeft



## ZET DIE STAP

### Speciale Teams en Speciale Spelen.

Onze Code en andere Beleidsregels kun je vinden op [www.myfootlocker411.com](http://www.myfootlocker411.com).



# VRIJSTELLING EN TOESTEMMING

In bepaalde, incidentele gevallen kan de Organisatie overwegen een vrijstelling van de Code te verlenen. Vrijstellingen worden alleen verleend onder bijzondere, verzachtende omstandigheden en worden verleend door de General Counsel. Vrijstellingen aan leidinggevende functionarissen en directeurs kunnen alleen worden verleend door de Auditcommissie van onze Raad van Bestuur. Iedere vrijstelling aan een leidinggevende functionaris of directeur wordt openbaar gemaakt op onze bedrijfswebsite.

## **Voorbeelden van gedrag waarvoor goedkeuring van de General Counsel is vereist:**

**Persoonlijk gebruik van leveranciers:** Voor persoonlijke doeleinden gebruik maken van de diensten of het kopen van de goederen van een persoon of entiteit die zaken met ons doet of wil doen wanneer de reële waarde van de goederen of diensten meer is dan U.S. \$ 5.000.

**Externe bedrijfsactiviteiten:** Teamleden met een externe bedrijfsactiviteit, zoals het deelnemen in een ander bedrijf op parttime of freelancebasis.

**Charitatieve bijdragen:** Anders dan voor activiteiten die door de Foot Locker Foundation worden gesponsord, zoals “On Our Feet”, het vragen van charitatieve

bijdragen van leveranciers of voor dit doel leverancierslijsten leveren aan anderen.

**Politieke bijdragen:** Namens de Organisatie bijdragen aan organisaties met als hoofddoel het ondersteunen van wetgevende, regelgevende of soortgelijke openbare beleidszaken.

## **Informatieverschaffing aan de Organisatie:**

Er zijn andere bepalingen van de Code die *Informatieverschaffing aan de Organisatie* vereisen, waaronder:

- **Financieel belang in Derden:** Als jij of een familielid een “wezenlijk financieel belang” heeft in een entiteit die met ons zaken doet of wil doen of met ons in concurrentie is, dan moet je dit aan de General Counsel laten weten.
- **Steekpenningen:** Als iemand jou steekpenningen aanbiedt, moet je dit onmiddellijk melden bij de General Counsel.
- **Antitrust/Anticoncurrentie:** Als een concurrent of leverancier onderwerpen aansnijdt die een antitrustprobleem zouden kunnen betekenen, moet je de conversatie beëindigen en contact opnemen met de General Counsel.

De General Counsel is bereikbaar via e-mail op [sclarke@footlocker.com](mailto:sclarke@footlocker.com).







# DE REGELS VAN WEDSTRIJDTACTIEK

**De Spelregels:** De Spelregels van Foot Locker zorgen ervoor dat medewerkers op ieder niveau handelen in het belang van de Organisatie en volgens de hoogste wettelijke en ethische normen.

**Discriminatie:** Wij vinden het bijzonder belangrijk een omgeving te behouden die vrij is van discriminatie op basis van ras, huidskleur, religie, afkomst, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, burgerlijke staat of lichamelijke of geestelijke handicap of andere factoren die niets met onze legitieme zakelijke belangen te maken hebben.

**Seksuele intimidatie:** Seksuele intimidatie wordt nimmer getolereerd. Er is sprake van seksuele intimidatie wanneer een verzoek om afspraakjes, seksuele gunsten of ander mondeling of fysiek gedrag van seksuele aard tot een een voorwaarde voor werk wordt gemaakt of wordt gebruikt als de basis voor beslissingen over dienstverbanden.

**Financiële Verslaglegging en Openbaarmaking:** De resultaten van de bedrijfsactiviteiten van de Organisatie moeten worden vastgelegd in overeenstemming met wettelijke vereisten en algemeen geaccepteerde boekhoudkundige principes. Iedere invoer moet met de juiste stukken gestaafd worden.

**Belangenverstrengeling:** Er bestaat een belangenverstrengeling wanneer ons oordeel en beoordelingsvrijheid in de loop van ons dienstverband zouden kunnen worden beïnvloed door overwegingen van persoonlijk gewin of voordeel. Zakelijke beslissingen moeten altijd ons onafhankelijke oordeel en beoordelingsvrijheid weerspiegelen en gebaseerd zijn op de belangen van de Organisatie. Wij moeten situaties vermijden waarin ons persoonlijke belang in strijd is, of in strijd lijkt, met de belangen van de Organisatie.

**Geschenken:** De algemene regel is dat wij geen geld of iets anders van waarde mogen accepteren van iemand die met ons zaken doet of wil doen. Bij gelegenheid mogen wij een geschenk met een nominale geldwaarde tot U.S. \$ 100 accepteren.

**Reizen en Entertainment:** Wij mogen deelnemen aan bedrijfsgerelateerde evenementen die een geldig zakelijk doel hebben, gebruikelijk zijn in onze branche en waaraan geen speciale betekenis is verbonden. Onze deelname mag niet buitensporig in omvang, kosten of frequentie zijn. Het algemeen beleid is dat onze reis en accommodatie moeten worden betaald door de Organisatie.

**Familierelaties:** De activiteiten, baan of investeringen van onze familieleden zouden een belangenverstrengeling kunnen veroorzaken. Wij moeten de familieleden die bij ons wonen om informatie vragen die invloed kan hebben op onze naleving van het beleid belangenverstrengeling. Wij hoeven geen informatie te vragen aan familieleden die niet bij ons wonen, maar wanneer wij op de hoogte zijn van zaken waar familieleden bij zijn betrokken wat een inbreuk op ons beleid zou kunnen betekenen, dan moeten wij dit kenbaar maken.

**Persoonlijk Gebruik van Leveranciers:** Het is belangrijk te voorkomen dat je eventueel persoonlijk voordeel ontvangt van een leverancier of andere dienstverlening die voortvloeit uit onze positie bij de Organisatie. Als wij in privé diensten van een van onze leveranciers of andere dienstverleners gebruiken of kopen, dan moeten wij voor de goederen of diensten een “reële waarde” betalen, hetgeen inhoudt dat wij de kosten betalen die aan het publiek zouden worden berekend.

# DE REGELS VAN WEDSTRIJDTACTIEK

## **Aandelenbezit of Andere Financiële Belangen in Leveranciers:**

Als wij, of medewerkers waarover wij de supervisie hebben, verantwoordelijk zijn voor de inkoop van handelswaar die verkocht wordt in onze winkels, catalogi of online, dan mogen wij noch onze familieleden aandelen of een financieel belang in een van onze belangrijkste leveranciers van handelswaar hebben.

**Externe bedrijfsactiviteiten:** Externe bedrijfsactiviteiten kunnen mogelijk situaties van belangenverstrengeling veroorzaken of onze werkprestaties verstoren. Ons beleid is dat wij de toestemming van de General Counsel nodig hebben als wij externe bedrijfsactiviteiten ontplooiën of willen ontplooiën.

**Steekpenningen:** Nooit mogen wij direct of indirect steekpenningen vragen, aannemen of aanbieden.

**Fraude:** Wij mogen ons niet bezighouden met frauduleus gedrag. Enkele voorbeelden van dit soort gedrag zijn vervalsing of aanpassingen van cheques of andere documenten, verduistering van fondsen, diefstal en oneerlijkheid.

**Vertrouwelijke Informatie:** Vertrouwelijke informatie over onze strategieën en plannen is een uitermate waardevol bedrijfsmiddel. Alle niet-openbare informatie over de Organisatie zou vertrouwelijk moeten worden behandeld. Daarnaast moet alle persoonlijk identificeerbare informatie over onze medewerkers, met inbegrip van medische informatie, vertrouwelijk worden behandeld.

**Handel met voorkennis:** Het is verboden te handelen in aandelen Foot Locker als je op de hoogte bent van belangrijke niet-openbare informatie over de Organisatie. Enkele voorbeelden van belangrijke niet-openbare informatie zijn winstresultaten, verkoopresultaten die aanzienlijk hoger of lager zijn dan verwacht, overnames en wijzigingen in het senior management.

**Charitatieve bijdragen:** Met uitzondering van het jaarlijkse “On Our Feet”-evenement dat door de Foot Locker Foundation wordt gesponsord, mogen wij onze leveranciers niet vragen om charitatieve bijdragen of onze leverancierslijsten gebruiken of deze aan anderen geven om charitatieve bijdragen te vragen zonder de voorafgaande toestemming van de General Counsel.

**Antitrust/Anti-concurrentie:** In het algemeen geldt dat bepaald gedrag, inclusief gesprekken, overeenkomsten en informele afspraken tussen de Organisatie en een daadwerkelijke of potentiële concurrent of leverancier, een inbreuk op de antitrustwetgeving kan betekenen als het waarschijnlijk is dat het de concurrentie vermindert of beperkt. Wij mogen bijvoorbeeld NIET afspreken om: prijzen op handelswaar vast te stellen, andere verkoopvoorwaarden vast te stellen, klanten, markten of gebieden verdelen of toewijzen, goederen of diensten boycotten of niet concurreren.

**Nultolerantie voor represailles:** Wij worden aangemoedigd om ons Uit te Spreken en vragen te stellen. Foot Locker heeft een Nultolerantie voor represailles voor meldingen die te goeder trouw zijn gemaakt in het kader van onze Zakelijke Gedragscode.

**Schendingen/Vrijstellingen:** Iedere schending van het beleid van de Organisatie of het bewust toestaan van een schending, kan onderworpen zijn aan disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband mits de plaatselijke wetgeving dat toelaat. Alle vrijstellingen moeten worden verkregen van de General Counsel.



# OP HET SPEELVELD: VRAGEN & ANTWOORDEN

**V: Ik weet niet zeker of het handelen van mijn leidinggevende een schending van de Code is, maar het ziet er misschien niet goed uit voor de Organisatie als auditors of de media erachter komen. Ik vind dat ik het moet melden, maar ik ben bang wat er kan gebeuren als ik het meld of als ik het mis heb. Moet ik het aankaarten en het risico lopen dat ik in de problemen kom?**

**A:** Ja. We hebben de verplichting eventuele zorgen die mogelijk schendingen zijn of lijken te zijn van de Code of de wet aan te kaarten. **@FootLocker** beschermt onze toezegging van **Nultolerantie voor Represailles** je wanneer te goeder trouw eventuele zorgen uit. Te goeder trouw betekent niet dat je gelijk moet hebben, maar simpelweg dat je eerlijk bent in je bezorgdheid.

**V: Een van onze leveranciers heeft aangeboden mij kaarten te geven voor de Wereldbeker. Mag ik deze kaarten accepteren als ik mijn eigen vervoer betaal?**

**A:** Ons beleid is dat je af en toe een uitnodiging om een sportwedstrijd bij te wonen mag accepteren als je deelname niet buitensporig is in omvang, kosten of frequentie. Kaarten om verschillende wedstrijden voor de Wereldbeker bij te wonen, zelfs als die bij jou in de buurt worden gespeeld, zijn buitensporig en je mag deze kaarten aangeboden door de leverancier niet accepteren. Het is echter geen overtreding om kaarten voor één wedstrijd te accepteren. Houd er

rekening mee dat hoewel de Code dat niet vereist, de Organisatie er de voorkeur aan geeft dat je de leverancier de kosten van de kaarten vergoedt om eventuele schijn van belangenverstrengeling te vermijden.

**V: Mijn team is bezig met het selecteren van een aannemer om verschillende winkels te verbouwen. Mijn man is partner bij een van de bedrijven die overwogen worden. Is dit belangenverstrengeling?**

**A:** Dit is mogelijk belangenverstrengeling. Je dient de relatie onmiddellijk te melden bij je leidinggevende en de General Counsel en je moet zelf voor dit project uit het selectieproces voor de leverancier stappen. Als de beslissing met deze aannemer in zee te gaan is genomen door anderen in de Organisatie, moet je een vrijstelling uit hoofde van de Code aanvragen bij de General Counsel.

**V: Mijn tienerzoon heeft net een baan aangeboden gekregen bij een van onze leveranciers. Moet ik met betrekking tot zijn baan iets doen?**

**A:** Ja. Aangezien je zoon een familielid is, strekt het beleid belangenverstrengeling zich tot hem uit. Als werknemer van een leverancier heeft je zoon nu een “wezenlijk financieel belang” bij de leverancier. Daarom moet je deze relatie melden en een vrijstelling uit hoofde van de Code bij de General Counsel aanvragen.



# OP HET SPEELVELD: VRAGEN & ANTWOORDEN

**V: Ik heb net ontdekt dat mijn zwager in dienst is bij een van onze verhuurders. Mijn zwager woont niet bij mij. Moet ik dit melden?**

**A:** Ja. Hoewel je geen informatie hoeft te vragen aan familieleden die niet bij je wonen om mogelijke belangenverstrengeling te controleren, moet je dit, nu je van het dienstverband van je zwager weet, wel melden. Denk eraan dat je voor familieleden die bij je wonen, informatie over mogelijke belangenverstrengeling moet vragen, aangezien je een verstrengeling kan hebben als gevolg van de acties of relaties van familieleden.

**V: Onze manager heeft aangekondigd dat er een compleet nieuw flagship store concept wordt uitgerold waarbij de eerste winkels in de belangrijkste markten door het hele land worden geopend. Ik heb dit spannende nieuws op sociale media gedeeld, maar ik vraag me nu af of ik de Code heb overtreden.**

**A:** Waarschijnlijk wel. Informatie over een conceptstore en belangrijke markten is vertrouwelijke informatie die alleen openbaar gemaakt mag worden door een daartoe aangewezen woordvoerder. Het publiceren van deze vertrouwelijke informatie via sociale media kan ook een inbreuk betekenen op andere wet- en regelgeving.

**V: Kun je een realistisch voorbeeld geven van Handel met Voorkennis?**

**A:** Op onze bijeenkomst over de financiële controles bijvoorbeeld, kwam een medewerker erachter, dat de Organisatie de winstverwachtingen voor het kwartaal flink ging overschrijden en onthulde deze informatie aan haar vader tijdens het eten. De vader van de medewerker kocht hierop aandelen in het kapitaal van de Organisatie. Nadat de winstcijfers waren gepubliceerd, steeg koers van het aandeel en de vader van de medewerker verkocht de aandelen met een mooie winst. Zowel de medewerker als haar vader zijn waarschijnlijk schuldig aan het overtreden van de wet.

**V: Ik wil graag een parttime baan bij een plaatselijke school. Mag ik deze parttime functie aannemen?**

**A:** Dat hangt ervan af. Je moet deze voorgenomen externe bedrijfsactiviteit bekendmaken aan je leidinggevende en aan de General Counsel. Vooropgesteld dat deze parttime baan geen invloed heeft op je taken voor ons, zou het aannemen van deze baan geen probleem moeten zijn en de General Counsel zal je toestemming voor externe bedrijfsactiviteiten geven uit hoofde van de Code. Voor externe bedrijfsactiviteiten mogen geen benodigdheden, computers of andere middelen van de Organisatie worden gebruikt.



# OP HET SPEELVELD: VRAGEN & ANTWOORDEN

**V: Een cadeaumand voor de kerst met een waarde van meer dan U.S. \$ 100 is zojuist door een leverancier afgegeven. Mogen wij deze houden of moeten we proberen hem terug te geven?**

**A:** Cadeaumanden voor de kerst zijn meestal het soort geschenk dat wij mogen aannemen. In dit geval echter ligt de waarde boven onze nominale limiet en dus moet hij op een centrale plek gezet worden zodat hij gedeeld kan worden met onze collega's.

**V: Een van de dienstverleners waarmee ik werk heeft me uitgenodigd voor een tweedaagse conferentie en heeft gezegd dat mijn inschrijfgeld, reis en accommodatie door de dienstverlener worden betaald omdat hij de conferentie sponsort. Ik ben van mening dat dit een zeer informatieve conferentie zal zijn. Mag ik de uitnodiging van de dienstverlener accepteren?**

**A:** Aangezien de dienstverlener de conferentie sponsort, mag je deze bijwonen. MAAR, jouw reis en accommodatie moeten door de Organisatie betaald worden. Je moet dit melden bij de General Counsel.

**V: Een leverancier belooft onze concurrenten niet dezelfde prijs voor een product te geven als wij onze bestelling verhogen. Kunnen wij dit aanbod aannemen?**

**A:** Nee. Je mag nooit een afspraak maken met een leverancier over de prijs waartegen de leverancier een product aan een concurrent levert.

**V: Een van onze leveranciers brengt een nieuw product uit voor het nieuwe schooljaar. Ik wil de leverancier vertellen dat wij onze aankooporders bij de leverancier verlagen als hij het product ook aan een van onze concurrenten verkoopt. Mag ik dit doen?**

**A:** Nee. Je mag de hoeveelheid aankopen niet koppelen aan het besluit van de leverancier om aan onze concurrenten te verkopen. Dit zou een inbreuk betekenen op de antitrust-/ anticoncurrentiewetgeving.

# CERTIFICAAT GEDRAGSCODE

Vandaag verspreiden wij de Gedragscode 2017 van Foot Locker, Inc. Het is erg belangrijk dat je de persoonlijke boodschap van onze Voorzitter en CEO, Dick Johnson, en het beleid dat in de Code is opgenomen leest voor je verklaart de regels na te leven.

Wij dringen er met klem op aan, dat je de hele Code leest en in het bijzonder kijkt naar het gedeelte “Belangenverstrengeling” in de Code, waarin ons beleid met betrekking tot Geschenken, Externe Bedrijfsactiviteiten en Financieel Belang bij Derden staat beschreven.

Wij merken op dat je het gratis nummer voor de Hotline voor de Zakelijke Gedragscode en andere contactinformatie kunt vinden

in het gedeelte **Locker Room Gedragscode Contacten**. De Hotline wordt beheerd door een onafhankelijke derde, EthicsPoint, en je kunt te allen tijde vragen stellen of vertrouwelijk een melding via deze Hotline doen. Je kunt de Hotline ook benaderen via internet op **<http://footlocker.ethicspoint.com>**. Wij moedigen je aan vragen te stellen en zaken te melden via de Hotline. Er zullen geen represailles genomen worden voor het stellen van vragen of het te goeder trouw melden van zorgen.

Na het lezen van de Gedragscode vragen wij je het Certificaat van Naleving te sturen naar Randolph Brodwin in het kantoor in New York (212-720-4185; **[rbrodwin@footlocker.com](mailto:rbrodwin@footlocker.com)**) of de afdeling Juridische Zaken in Vianen.

Ik bevestig:

- ☐ dat ik de Gedragscode heb gelezen en deze volledig begrijp en dat ik op dit moment een schriftelijk exemplaar heb of dit kan raadplegen om later het beleid erop na te slaan.
- ☐ Ik begrijp dat iedere overtreding van het beleid van Foot Locker reden voor mijn ontslag of een andere passende disciplinaire maatregel kan zijn, waaronder het vergoeden van een eventueel verlies dat de Organisatie door mijn handelen loopt.
- ☐ Behalve zoals onderstaand opgemerkt, heb ik het afgelopen jaar de Code volledig nageleefd, leef ik deze momenteel na en zal ik deze blijven naleven.

---

Handtekening

---

Naam in blokletters

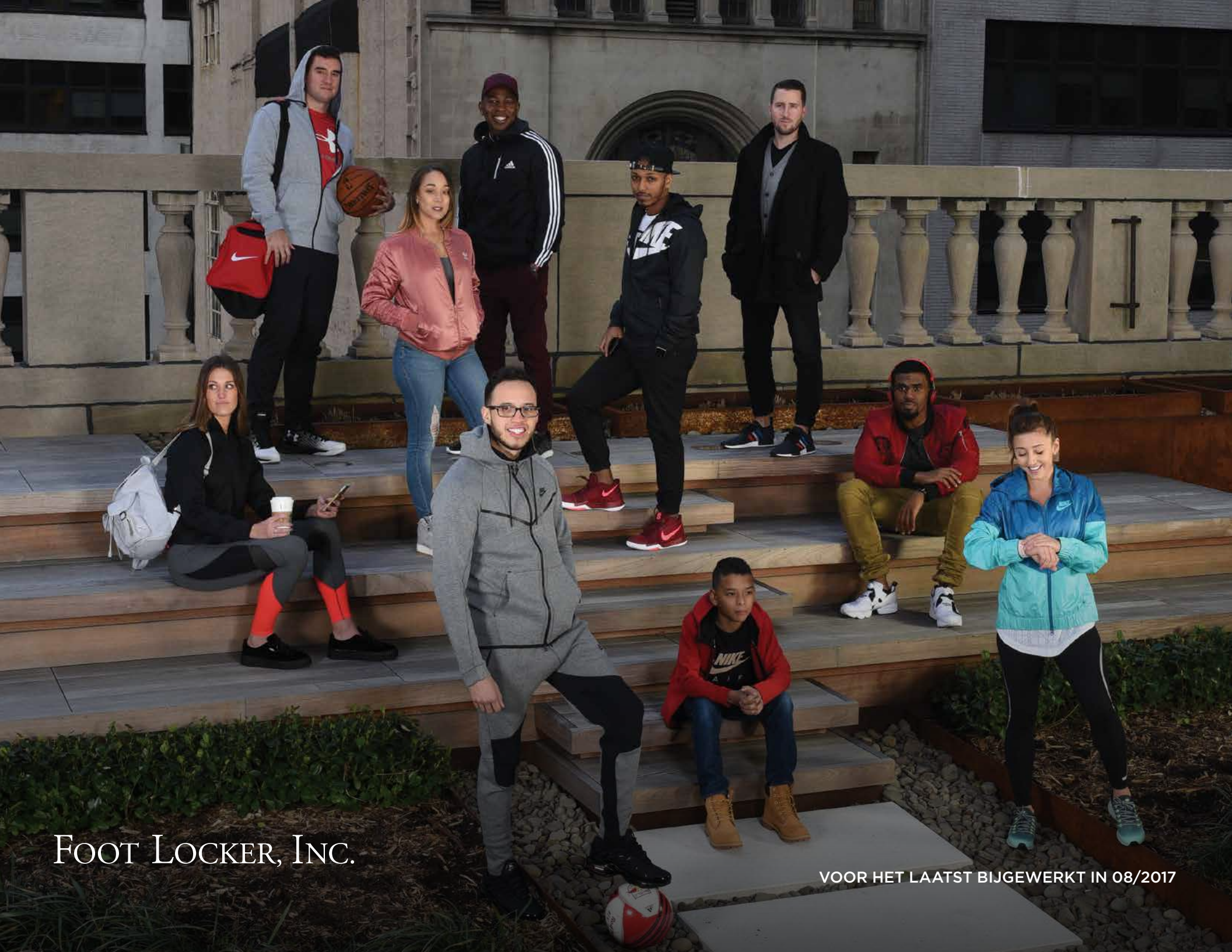
---

Datum

---

Dochteronderneming of Afdeling





FOOT LOCKER, INC.

VOOR HET LAATST BIJGEWERKT IN 08/2017