CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

FOOT LOCKER, INC.

INDICE

MESSAGGIO DI DICK JOHNSON 3

I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI 4

RISCALDAMENTO PRE-PARTITA: INTRODUZIONE AL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE 5

- Introduzione 6
- Lavoro di squadra 7
- Le nostre Locker Room Resources 8

AMA IL GIOCO: I NOSTRI DIPENDENTI E L'AZIENDA 9

- Creazione di un ambiente di lavoro produttivo 10
- Protezione della riservatezza dei dati personali 12
- Utilizzo appropriato dei beni aziendali 13
- Tutela delle informazioni riservate 14
- Comunicazione responsabile 15

GIOCA PER VINCERE: I NOSTRI CLIENTI E PARTNER COMMERCIALI 16

- Evitare conflitti di interesse 17
- Scambio di omaggi e intrattenimento 18
- Tutela delle relazioni con fornitori e terze parti 19

CONCENTRATI SUL FUTURO: I NOSTRI AZIONISTI 20

- Tutela dell'integrità finanziaria e prevenzione delle frodi 21
- Evitare pratiche di insider trading 23

COMPORTATI DA PROFESSIONISTA: LE NOSTRE COMUNITÀ 24

- Dimostrare di essere un'azienda socialmente responsabile 25
- Partecipazione ad attività politiche 26
- Misure anticorruzione 27
- Rispetto delle leggi sulla concorrenza 28

RIEPILOGO POST-PARTITA 29

- Le caratteristiche della nostra leadership 30
- Deroghe e autorizzazioni 31
- Le regole del manuale 32
- Sul campo sportivo: Domande e Risposte 34
- Certificato del Codice di Condotta Aziendale 37

MESSAGGIO DI DICK JOHNSON

Cari Colleghi,

A Foot Locker abbiamo passione per ciò che facciamo e questa passione ha origine da un vero amore per il gioco a cui partecipiamo, a partire dai nostri colleghi nei negozi sparsi in tutto il mondo, passando per i colleghi degli uffici regionali, dei centri di distribuzione e degli uffici amministrativi: tutto il nostro team **"Ama il Gioco"** della vendita al dettaglio, e noi prosperiamo perché **"Giochiamo per Vincere"**.

Il fulcro della nostra cultura è costituito da **cinque** valori di base nei quali tutti noi crediamo: **Integrità, Leadership, Servizio, Lavoro di Squadra e Innovazione**. Questi valori ci motivano a lavorare insieme per raggiungere la nostra visione globale—***ispirare e valorizzare la cultura dei giovani***. Dal momento che siamo costantemente concentrati nel mettere in atto le nostre strategie chiave a lungo termine facendo leva sui nostri punti di forza, è molto importante competere seguendo le regole nel rispetto dei valori fondamentali che guidano i nostri comportamenti giorno dopo giorno. Il nostro primo valore, l'Integrità, è il fondamento di tutto ciò che facciamo in veste di organizzazione globale. Per tutti noi "Amare il Gioco" e "Giocare per Vincere" significa restare fedeli ai nostri valori di base senza perdere mai di vista l'importanza di condurre gli affari in maniera etica e con integrità.

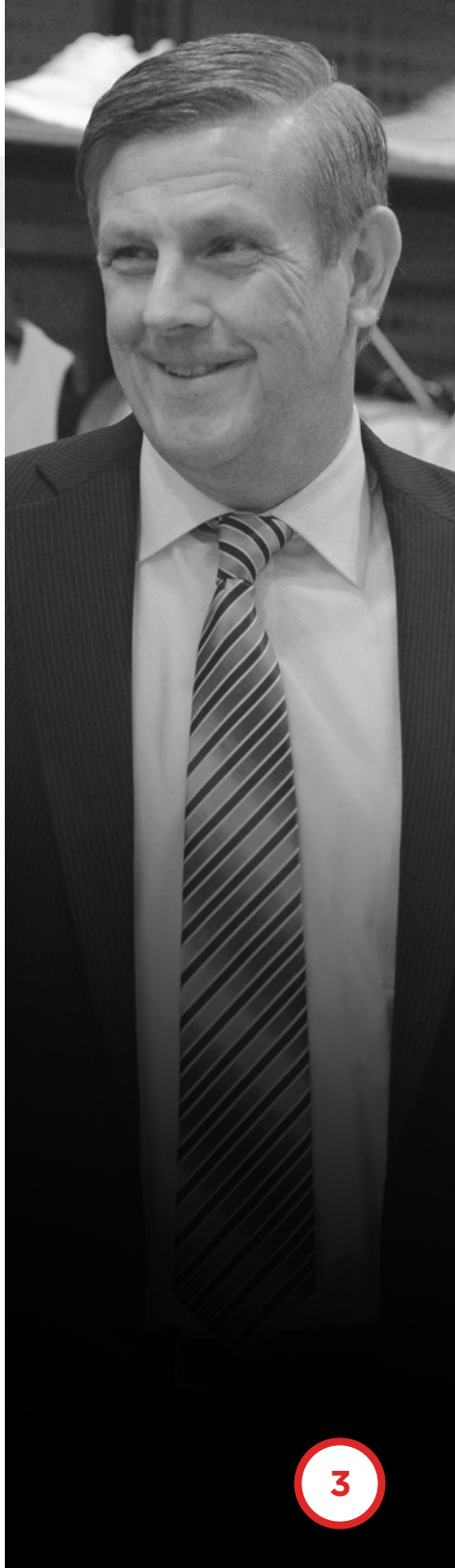
Per raggiungere questo scopo, l'Azienda ha istituito un Codice di Condotta Aziendale per aiutare tutti noi a rispettare alla lettera lo spirito della legge e a mantenere i massimi standard di condotta etica nei nostri rapporti d'affari. Gli alti dirigenti aziendali, il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e il sottoscritto prendiamo molto seriamente questo Codice. Il Codice non si occupa di tutte le possibili questioni che potrebbero emergere, ma stabilisce alcuni principi di base in grado di guidarci nelle nostre attività commerciali quotidiane. Vi esorto quindi a leggere attentamente il Codice allo scopo di familiarizzare con le nostre politiche e i nostri principi, e ad attenervi a tale Codice nel corso del prossimo anno nello svolgimento delle vostre mansioni lavorative. Abbiamo istituito una linea diretta per il Codice di Condotta Aziendale che vi incoraggiamo ad utilizzare in caso abbiate domande da porre o eventuali segnalazioni da fare se ritenete che qualcosa sia inappropriato o contrario ai nostri valori. ***Non ci saranno ritorsioni per domande o segnalazioni di problematiche fatte in buona fede.***

Noi tutti dovremmo essere fieri della nostra Azienda e della reputazione che abbiamo saputo conquistare grazie al duro lavoro svolto. Non dobbiamo mai compromettere la nostra reputazione personale e nemmeno quella dell'Azienda con comportamenti, sia individuali che collettivi, che non siano consoni ai nostri valori fondamentali. "Giocare per Vincere" non significa in alcun caso venire meno ai nostri standard etici e legali al fine di raggiungere obiettivi finanziari o di realizzare guadagni personali, mentre "Amare il Gioco" garantisce la costante tutela della reputazione dell'Azienda.

Apprezzo il duro lavoro, la dedizione e l'"Amore per il Gioco" che dimostrate ogni giorno. Il nostro successo costante dipende dagli sforzi di ognuno di noi per lavorare insieme, supportandoci reciprocamente nel lavoro di squadra all'interno di una cultura caratterizzata da onestà, integrità, rispetto e responsabilità. Sono fiducioso che continueremo il nostro lavoro di squadra per portare Foot Locker verso nuovi e più importanti traguardi.

Cordialmente,

Dick Johnson
Presidente e Amministratore Delegato



I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI

VALORI FONDA-MENTALI

INTEGRITÀ
agisci con onestà, etica e rispetto

LEADERSHIP
rispetta, ispira, sviluppa e autorizza

SERVIZIO
soddisfa sempre i nostri clienti

LAVORO DI SQUADRA
collabora, fidati, supporta, affida

INNOVAZIONE
studia il business da vicino per intraprendere e promuovere nuove idee

RISCALDAMENTO PRE-PARTITA

Introduzione al nostro Codice di **Condotta Aziendale**

INTRODUZIONE

@FootLocker *Giochiamo per Vincere* rispettando le *Regole del Gioco*. Il nostro Codice di Condotta Aziendale ("Codice") funge da manuale interno. Ci fornisce gli standard che guidano il nostro lavoro e le modalità con le quali dimostriamo la leadership reciproca, nei confronti dei nostri clienti, dei nostri partner commerciali e dei nostri concorrenti.

Questo Codice e le relative politiche di sostegno sono indirizzate a tutto il nostro team, inclusi colleghi e collaboratori, dirigenti e Consiglio di Amministrazione.

Si tratta di una risorsa importante che fornisce informazioni sui comportamenti che ognuno di noi è tenuto ad assumere ed è anche una guida che ci indica a chi rivolgerci per ottenere aiuto e maggiori dettagli su determinate aree a rischio.

Come accade in ogni gioco, facciamo del nostro meglio per prepararci ad ogni evenienza, anche se non possiamo mai davvero sapere in anticipo quali sfide incontreremo lungo il percorso. Dobbiamo essere in grado di valutare le situazioni, adeguando la nostra tattica di gioco e, in casi particolarmente complessi, agire con giudizio e buonsenso.

Porre le seguenti domande può aiutare a condurre la nostra squadra alla vittoria:

Stiamo giocando nel rispetto delle regole del gioco?

Le mie azioni sono conformi ai valori e alla strategia aziendale di Foot Locker?

"Sento" che la mia azione è giusta?

Sto giocando nel mio ruolo e sto svolgendo bene il mio compito?

Posso essere fiero delle mie decisioni e considerare legittimi i risultati?

Ho valutato i rischi correlati?

Le mie azioni verrebbero descritte positivamente dai media o da altri soggetti?

Abbiamo esercitato la capacità di giudizio?

Se non siamo in grado di rispondere "Sì" alle domande precedenti, dobbiamo fermarci e modificare la nostra linea di condotta.

LAVORO DI SQUADRA

@FootLocker ci affidiamo al *Lavoro di Squadra*—definiamo le strategie come una squadra, lavoriamo come una squadra e vinciamo le sfide come una squadra. Il nostro Codice si occupa di molte delle situazioni che potrebbero metterci di fronte ad una sfida, ma non può prendere in esame ogni singolo potenziale dilemma etico. Quando si devono affrontare difficoltà o questioni di natura etica, è necessario contattare altre persone per porre domande, richiedere consigli o sollevare problematiche. Quando abbiamo bisogno di aiuto, dobbiamo contattare uno dei membri del reparto **Locker Room Resources**, a disposizione per rispondere a dubbi e interrogativi e per offrire consulenza.

Quando segnaliamo eventuali problematiche, possiamo contare sul fatto che l'Azienda le prenda sul serio, esaminandole con cura. Se durante un'ispezione o un'attività di controllo dovessero emergere delle irregolarità, verranno presi provvedimenti per rimediare a tale situazione e introdotte misure disciplinari nei confronti di chiunque abbia violato il Codice, la legge o i principi della politica aziendale. Tra questi provvedimenti è incluso il licenziamento.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Siamo tutti tenuti a segnalare eventuali problematiche se crediamo o sospettiamo si sia verificata una possibile violazione dei principi della politica aziendale, del Codice o della legge. Se siete a conoscenza di qualsiasi violazione, DITELO CHIARAMENTE; se sospettate una violazione, DITELO CHIARAMENTE. Anche se non siamo a conoscenza di tutti i fatti o se il comportamento scorretto non ci riguarda in prima persona, abbiamo comunque l'obbligo di riferire all'Azienda queste problematiche. La mancata segnalazione di una violazione accertata o sospetta potrebbe essere considerata una violazione del Codice.

#ComportatiDaProfessionista

In qualità di membri di una squadra, capiamo bene che abbiamo un'influenza diretta sulla reputazione di Foot Locker. Adottiamo standard aziendali elevati sia per noi che per gli altri e ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni. Conduciamo i nostri rapporti d'affari mettendo al primo posto il massimo interesse dell'Azienda e rispettando le *Regole del Gioco* in base ai più elevati standard etici e legali.

FAI IL PASSO GIUSTO

Chiama!
La linea diretta per il Codice di Condotta Aziendale è gestita da un ente terzo indipendente ed è disponibile in molteplici lingue 24 ore su 24, 7 giorni su 7. Le problematiche possono essere segnalate alla linea diretta in forma anonima, se consentito dalla legge locale.

NON FARTI ESPELLERE

@FootLocker vige il principio di *Tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni*. Dobbiamo sentirci sicuri nel sollevare eventuali problematiche senza temere ritorsioni di alcun genere. L'Azienda non tollera infatti ritorsioni in caso di segnalazioni in buona fede, domande o collaborazioni ad un'indagine, anche se la problematica si dovesse poi rivelare infondata.

LE NOSTRE LOCKER ROOM RESOURCES

Il vostro diretto superiore

Un altro membro del team dirigenziale

Un rappresentante del reparto Risorse Umane

Il Responsabile Affari Legali e Societari dell'Azienda:

Indirizzo postale: 330 West 34th Street,
New York, New York 10001
Telefono: 212-720-4477
e-mail: **sclarke@footlocker.com**

Il Comitato di Audit dell'Azienda:

- Indirizzo postale: c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
- Inserire la segnalazione in una busta chiusa contrassegnata con la scritta "RISERVATO". La segnalazione sarà valutata dal Responsabile Affari Legali e Societari e inoltrata al Comitato di Audit.
- Se si preferisce inviare la segnalazione direttamente e in forma riservata al Comitato di Audit, inserirla in una busta interna chiusa indirizzata al "Presidente del Comitato di Audit", e questa verrà consegnata senza essere aperta al Presidente del Comitato di Audit dal Responsabile Affari Legali e Societari.

Linea diretta telefonica del Codice di Condotta Aziendale al numero **1-866-839-5112** (per Stati Uniti e Canada) o sul sito web **http://footlocker.ethicspoint.com** (qui sono reperibili anche i prefissi internazionali).

AMA IL GIOCO

I nostri **Dipendenti** e l'**Azienda**

CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO PRODUTTIVO

@FootLocker *Giochiamo per Vincere* dimostrando nelle nostre interazioni i valori fondamentali del *Lavoro di Squadra* e della *Leadership*. Accogliamo la diversità e siamo tenuti a trattare tutti con dignità, rispetto, fiducia e correttezza.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Ci impegniamo per mantenere un ambiente di lavoro aperto, all'interno del quale dipendenti e collaboratori dimostrano la leadership facendo sentire gli altri benvenuti e liberi di essere se stessi. La nostra performance di alto livello è guidata dalla capacità di valorizzare le nostre differenze e di riconoscere come tali differenze ci consentano di offrire contributi significativi al team. È responsabilità di tutti preservare un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto reciproco e senza discriminazioni, vessazioni, bullismo, uso di droghe illegali e uso inappropriato o eccessivo di bevande alcoliche, o altri comportamenti che potrebbero creare un ambiente offensivo o ostile.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- tenendo in considerazione l'impatto potenziale della nostra condotta sugli altri;
- comportandoci come professionisti senza mai mettere in atto (o legittimare) comportamenti minacciosi, umilianti, intimidatori, violenti o che potrebbero interferire con il rendimento di lavoro di un membro del team;
- dimostrando la leadership nel rispetto degli altri e senza fare mai commenti inappropriati, scherzi offensivi, avance sessuali o compiendo azioni che potrebbero creare un ambiente di lavoro ostile;
- usando buonsenso in situazioni in cui vengono serviti alcolici, sia in occasione di attività sponsorizzate dall'Azienda che nel ruolo di portavoce dell'immagine di Foot Locker;

- non utilizzando, possedendo, fabbricando o distribuendo mai droghe illegali in nessun negozio o struttura di Foot Locker né durante trattative d'affari per conto di Foot Locker;
- evitando comportamenti minacciosi, inclusi atti di violenza, ricorso a gestualità e linguaggio osceni, violenti o minacciosi in modo diretto, tramite posta, e-mail o social media.

#Comportati DaProfessionista

@FootLocker non tolleriamo condotte che potrebbero creare o incoraggiare un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo oppure ostile. Tutti abbiamo la responsabilità di segnalare situazioni che potrebbero rappresentare possibili violazioni delle nostre **Harassment and Discrimination Policies** rivolgendoci ad uno dei membri del reparto **Locker Room Resources** e comunicando il problema in modo chiaro.

FAI IL PASSO GIUSTO

Evita di commettere falli.
Un ambiente di lavoro ostile svilisce tutti noi e ostacola la nostra capacità di Giocare per Vincere. Evitiamo quindi di commettere passi falsi che abbiano un impatto negativo sulla squadra e su ognuno di noi e asteniamoci sempre da:

- comportamenti intimidatori o minacciosi
- gestualità scurrile o offensiva
- linguaggio offensivo o violento
- commenti degradanti o violenti
- calunnie o battute a sfondo razziale o etnico
- altri comportamenti molesti o discriminatori a livello fisico, verbale, scritto o visivo

NON FARTI SFUGGIRE LA PALLA

Il termine "discriminazione" si riferisce in genere al diverso trattamento riservato a qualcuno a causa delle sue caratteristiche individuali. La vessazione può includere qualsiasi azione che interferisca con il rendimento di lavoro di un membro del team o che crei un ambiente nel quale risulta offensivo, intimidatorio oppure ostile lavorare. Ci impegniamo a mettere in atto politiche e pratiche lecite ed eque in materia di risorse umane e a fare in modo che nel luogo di lavoro non si verifichi alcuna forma di vessazione e discriminazione. Tutte le decisioni correlate alla mansione lavorativa devono essere prese unicamente sulla base di criteri di merito e non devono quindi fondarsi su razza, etnia, religione, nazionalità, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, stato civile o condizioni di disabilità fisica o mentale.

NON FINIRE IN PANCHINA

Parliamo di molestia sessuale quando le decisioni di lavoro vengono influenzate dal fatto che una persona accetti o respinga avance sessuali indesiderate. Non chiediamo appuntamenti, favori sessuali e non attuiamo altre forme di condotta verbale o fisica di natura sessuale, inclusi proposte sessuali indesiderate, commenti, azioni, battute offensive, insulti e diffamazione.

PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Ci impegniamo a prendere adeguati provvedimenti per proteggere le informazioni personali dei nostri colleghi, clienti e di altri soggetti che hanno riposto in noi la loro fiducia. Il nostro impegno all'*Integrità* richiede a **tutti** noi la dovuta cautela nella gestione di questo tipo di informazioni.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Raccogliamo determinate informazioni personali relative ai nostri colleghi, clienti, fornitori e partner commerciali. Rispettiamo le leggi in materia di privacy e protezione dei dati applicabili a tali informazioni.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- proteggendo i dati personali che raccogliamo, archiviamo, elaboriamo o trasmettiamo;
- memorizzando dati personali solo su sistemi protetti da architetture di rete sicure;
- comprendendo che in tutto il mondo esistono leggi a tutela dello scambio di dati ed essendo consapevoli di quanto contenuto nella nostra **Information Security Policy** e nella **Data Protection Policy**;
- segnalando ad un membro del reparto **Locker Room Resources** situazioni che potrebbero comportare la perdita o il furto di dati.

FAI IL PASSO GIUSTO

Da conservare nello spogliatoio.

I "dati personali" sono informazioni che possiamo raccogliere o elaborare e che possono essere utilizzate per identificare un individuo o un'entità. I dati personali possono includere, ad esempio:

- **Carriera lavorativa**
- **Informazioni finanziarie**
- **Numeri di identificazione rilasciati dai governi**
- **Informazioni di contatto**
- **Stato civile**
- **Casellari giudiziari**
- **Cartelle cliniche**

UTILIZZO APPROPRIATO DEI BENI AZIENDALI

@FootLocker, nell'utilizzo e nella salvaguardia di beni, servizi, strutture e attrezzature aziendali, mettiamo in atto buonsenso e capacità di giudizio, e ci impegniamo ad utilizzare queste risorse in modo appropriato.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Siamo circondati dai beni aziendali che ci sono stati affidati. Tali risorse devono essere impiegate dai dipendenti per scopi aziendali appropriati e devono essere protette da eventuali smarrimenti, furti, danneggiamenti, sprechi o abusi. Talvolta potremmo aver bisogno di utilizzare per uso personale il computer o altri beni aziendali, come ad esempio i telefoni, durante l'orario di lavoro; ciò è accettabile a condizione che se ne faccia un uso limitato e che ciò non interferisca con il nostro lavoro, pregiudicandone la qualità.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- esercitando buonsenso e capacità di giudizio nell'utilizzo dei beni aziendali, tenendo sempre a mente che le nostre azioni si riflettono sulla reputazione e sull'immagine di Foot Locker;
- *pensando prima di cliccare* quando digitiamo e inviamo e-mail, SMS e altre comunicazioni per via elettronica e facendolo sempre in modo rispettoso e professionale;
- rispettando la nostra **Information Security Policy**, concepita per proteggere e rispettare l'integrità e la sicurezza dei nostri sistemi aziendali;
- segnalando immediatamente qualsiasi sospetto di attacco informatico (ad esempio, messaggi di phishing via e-mail), frode, furto o abuso dei beni aziendali.

#ComportatiDaProfessionista

@FootLocker *l'utilizzo dei beni aziendali da parte dei dipendenti non prevede forme di privacy: l'Azienda si riserva il diritto di monitorare le informazioni nei termini stabiliti per legge in tutti i sistemi impiegati dai dipendenti, di lavorare con terze parti per garantire la protezione dei propri beni e di bloccare l'accesso a siti web inappropriati.*

FAI IL PASSO GIUSTO

L'uso personale dei beni aziendali richiede sempre buonsenso e capacità di giudizio, affinché non sia causa di imbarazzo per l'Azienda, per noi stessi o per i colleghi.

I nostri "beni aziendali" includono:

- **Attrezzature**
- **Merce**
- **Computer**
- **Dispositivi mobili rilasciati dall'azienda**
- **Strutture**
- **Risorse, libri e documenti**

TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

@FootLocker le informazioni confidenziali appartenenti all'Azienda, quelle con cui facciamo affari, e le informazioni che riguardano i clienti e i membri del nostro team, sono beni di estremo valore e dobbiamo pertanto trattarli con cura.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Ci vengono affidate informazioni riservate ed esclusive dell'Azienda, oltre ad informazioni fornite o raccolte presso clienti, colleghi e partner aziendali. Siamo tenuti a considerare queste e altre informazioni come riservate e non di dominio pubblico, e dobbiamo quindi prendere provvedimenti per proteggerle dalla divulgazione non autorizzata.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- prendendo provvedimenti rigorosi per salvaguardare e proteggere le informazioni riservate;
- custodendo tutte le informazioni riservate in un luogo sicuro senza divulgarle in alcun modo, inclusa la divulgazione cartacea e in formato elettronico di documenti, report, registri, oppure tramite e-mail, conversazioni, fotografie, o in Internet attraverso i social media;
- ricordando che documenti e report dell'Azienda sono di proprietà di Foot Locker e non dovrebbero essere quindi portati via dai nostri locali o conservati al di fuori di essi;
- non condividendo mai informazioni riservate con persone non autorizzate;
- restituendo tutte le informazioni riservate all'Azienda al termine del rapporto di lavoro, a prescindere dal motivo per cui tale rapporto si conclude;
- riesaminando la **Information Security Policy** per maggiori dettagli sulla gestione delle informazioni riservate.

FAI IL PASSO GIUSTO

Custodisci al sicuro.
Le informazioni esclusive o riservate sono informazioni dell'Azienda o di una terza parte non disponibili pubblicamente e includono dati che, se divulgati, potrebbero agevolare la concorrenza o nuocere ai marchi dell'Azienda, a clienti, dipendenti, azionisti o partner commerciali. Esempi di informazioni esclusive o riservate sono i segreti commerciali, le strategie aziendali, i piani di marketing, i lanci di nuovi prodotti e le informazioni di natura finanziaria.

COMUNICAZIONE RESPONSABILE

Quando comunichiamo pubblicamente dimostriamo Integrità ed Eccellenza in ciò che diciamo e nel modo in cui lo diciamo.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** I nostri clienti, azionisti e partner commerciali fanno affidamento su comunicazioni veritiere ed accurate da parte di Foot Locker e su Foot Locker. In qualità di azienda quotata in borsa, abbiamo l'obbligo supplementare di condividere le nostre informazioni commerciali e finanziarie in conformità a specifiche norme SEC. Tutte le comunicazioni che riguardano le attività commerciali di Foot Locker, siano esse sui siti dei media, con i media, all'interno della nostra pubblicità, con la comunità finanziaria o con il pubblico, devono essere fatte dal nostro reparto addetto alle pubbliche relazioni oppure dall'ufficio che si occupa delle relazioni con gli investitori. I dipendenti possono utilizzare social media personali per condividere in modo responsabile le proprie storie di vita e opinioni.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- rispettando la **Communications Policy** quando veniamo contattati dai media o dal pubblico per ricevere informazioni sulle attività commerciali di Foot Locker;
- rispettando la **Social Media Policy**, utilizzando buonsenso e assumendoci la responsabilità dei contenuti che pubblichiamo;
- essendo consapevoli che quello che comunichiamo online può pregiudicare sia le attività commerciali dell'Azienda che la nostra reputazione;
- agendo responsabilmente nelle nostre campagne di marketing nel rappresentare Foot Locker in modo adeguato e nel tutelarne i marchi e l'immagine;
- agendo professionalmente, senza mai commentare o condividere sui social media informazioni riservate su Foot Locker o sui suoi partner commerciali.

FAI IL PASSO GIUSTO

Attenzione alla trappola dei social media.
@FootLocker non usiamo i social media per scopi commerciali, a meno che non siamo autorizzati a farlo, e ci asteniamo dal condividere via Internet o sui social media informazioni riservate sull'Azienda o sui partner commerciali.

GIOCA PER VINCERE

I nostri **Clienti** e **Partner Commerciali**

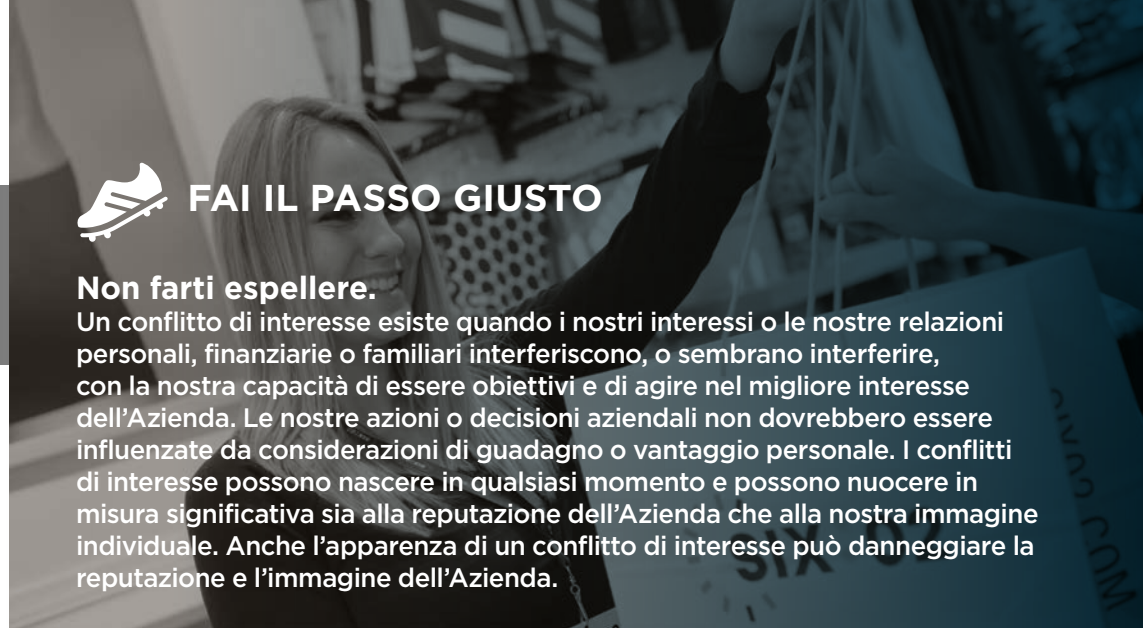
EVITARE CONFLITTI DI INTERESSE

@FootLocker *Giochiamo per Vincere* rispettando le *Regole del Gioco*. Dimostriamo *Integrità* e *Leadership* nelle nostre azioni, agendo nel migliore interesse dell'Azienda ed evitando situazioni che possano creare, o sembrino creare, un conflitto di interesse.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Impegno in attività personali al di fuori di Foot Locker. Tali attività non devono tuttavia compromettere la nostra lealtà nei confronti di Foot Locker e non devono mai entrare in competizione con ciò che rientra nel migliore interesse dell'Azienda. Dobbiamo pertanto evitare situazioni nelle quali i nostri interessi personali siano o appaiano in conflitto con gli interessi dell'Azienda.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- garantendo che le nostre decisioni commerciali riflettono sempre il nostro giudizio indipendente e la nostra capacità discrezionale, e che sono basate sui migliori interessi dell'Azienda;
- non abusando dei beni aziendali, della nostra posizione o influenza per promuovere un'attività esterna, incluso un secondo lavoro;
- comprendendo che un conflitto di interesse può verificarsi anche come risultato delle azioni, del rapporto di lavoro o degli investimenti da parte di un membro del nostro nucleo familiare;
- non utilizzando le relazioni aziendali per favorire un interesse personale o per ottenere un vantaggio personale;
- richiedendo a tutti i membri del nucleo familiare di informarvi di situazioni in cui potrebbero essere coinvolti e che potrebbero dar luogo a potenziali conflitti di interesse, e dandone in seguito espressa comunicazione scritta;
- non detenendo alcun "interesse finanziario sostanziale" nei confronti di un fornitore che fa affari o prevede di fare affari con Foot Locker o nei confronti di qualsiasi entità che acquista, vende o prende in leasing beni immobili o proprietà personali dall'Azienda. L'*"interesse finanziario sostanziale" dipende da circostanze legate alla situazione individuale, ma generalmente include essere funzionario, dirigente, partner, proprietario o dipendente di un'entità oppure essere in possesso di partecipazioni al capitale sociale pari almeno all'1% di un'azienda quotata in borsa;*
- non possedendo azioni, ad eccezione di fondi comuni, o non possedendo altri interessi finanziari nei confronti dei principali fornitori di Foot Locker qualora voi, o altri dipendenti subordinati alla vostra supervisione, siate responsabili dell'acquisto di merce venduta nei negozi al dettaglio dell'Azienda, nei cataloghi oppure online;
- richiedendo l'approvazione scritta del Responsabile Affari Legali e Societari prima di impegnarvi in attività professionali esterne, inclusa l'assunzione di un secondo impiego.



FAI IL PASSO GIUSTO

Non farti espellere.
Un conflitto di interesse esiste quando i nostri interessi o le nostre relazioni personali, finanziarie o familiari interferiscono, o sembrano interferire, con la nostra capacità di essere obiettivi e di agire nel migliore interesse dell'Azienda. Le nostre azioni o decisioni aziendali non dovrebbero essere influenzate da considerazioni di guadagno o vantaggio personale. I conflitti di interesse possono nascere in qualsiasi momento e possono nuocere in misura significativa sia alla reputazione dell'Azienda che alla nostra immagine individuale. Anche l'apparenza di un conflitto di interesse può danneggiare la reputazione e l'immagine dell'Azienda.

SCAMBIO DI OMAGGI E INTRATTENIMENTO

@FootLocker dimostriamo *Integrità* e *Leadership* evitando situazioni in cui lo scambio di omaggi, servizi oppure occasioni di intrattenimento potrebbe essere apparentemente considerato un gesto inappropriato o un conflitto di interesse.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Gli omaggi e le occasioni di intrattenimento sono un buon modo per costruire relazioni con i nostri partner commerciali, ma dobbiamo stare attenti ad evitare di dare o ricevere omaggi e occasioni di intrattenimento che potrebbero influenzare il nostro giudizio negli affari, compromettere la nostra obiettività o creare la sensazione di sentirsi in debito.

Gli **"omaggi"** sono articoli di valore e possono assumere molte forme diverse, ad esempio beni o servizi, prodotti o sconti; anche l'utilizzo di una casa per le vacanze di proprietà di un'altra persona può essere considerato un omaggio. A titolo esemplificativo, quando chi offre una cena o un evento di intrattenimento non è direttamente presente e non vi partecipa, la cena o l'evento sono considerati un "omaggio"; se invece anche chi li offre vi prende parte, si tratta di "intrattenimento".

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- non dando né accettando mai omaggi in contanti o equivalenti dei contanti;
- essendo consapevoli che gli omaggi o gli eventi di intrattenimento offerti ai membri del nostro nucleo familiare possono essere considerati come omaggi o eventi di intrattenimento offerti a noi;
- accettando merce dai fornitori esclusivamente per scopi correlati alle tecniche di *"product wear testing"* o *"product seeding"* ed esclusivamente informandone il nostro supervisore o un altro membro del reparto **Locker Room Resources** e richiedendone l'approvazione;
- dimostrando Integrità quando ci serviamo delle tecniche di *"product wear testing"* o *"product seeding"* affinché non risultino mai eccessive in termini di entità, costi o frequenza;
- partecipando a funzioni e attività correlate al business che abbiano un valido scopo commerciale, siano abituali per le nostre attività commerciali e non assumano significati particolari;
- facendo riferimento alla **Travel Policy** per linee guida e relative autorizzazioni su spese di rappresentanza e viaggi sponsorizzati dai fornitori.

#ComportatiDaProfessionista

@FootLocker ci concentriamo sull'offerta ai nostri clienti di servizi all'insegna dell'*Eccellenza* e siamo orgogliosi dei prodotti che vendiamo. I fornitori potrebbero occasionalmente chiederci aiuto per promuovere un nuovo prodotto durante un evento di marketing oppure chiedendo ai dipendenti dei nostri uffici di sperimentare come funziona. Quando partecipiamo ad attività di ***"product wear testing"*** o di ***"product seeding"***, rispettiamo le Regole del Gioco richiedendo preventivamente le necessarie autorizzazioni.

TUTELA DELLE RELAZIONI CON FORNITORI E TERZE PARTI

@FootLocker dimostriamo *Leadership*, *Integrità* e *Servizio* quando selezioniamo e interagiamo con i nostri fornitori e prestatori terzi di servizi e siamo onesti in merito alle nostre pratiche commerciali.

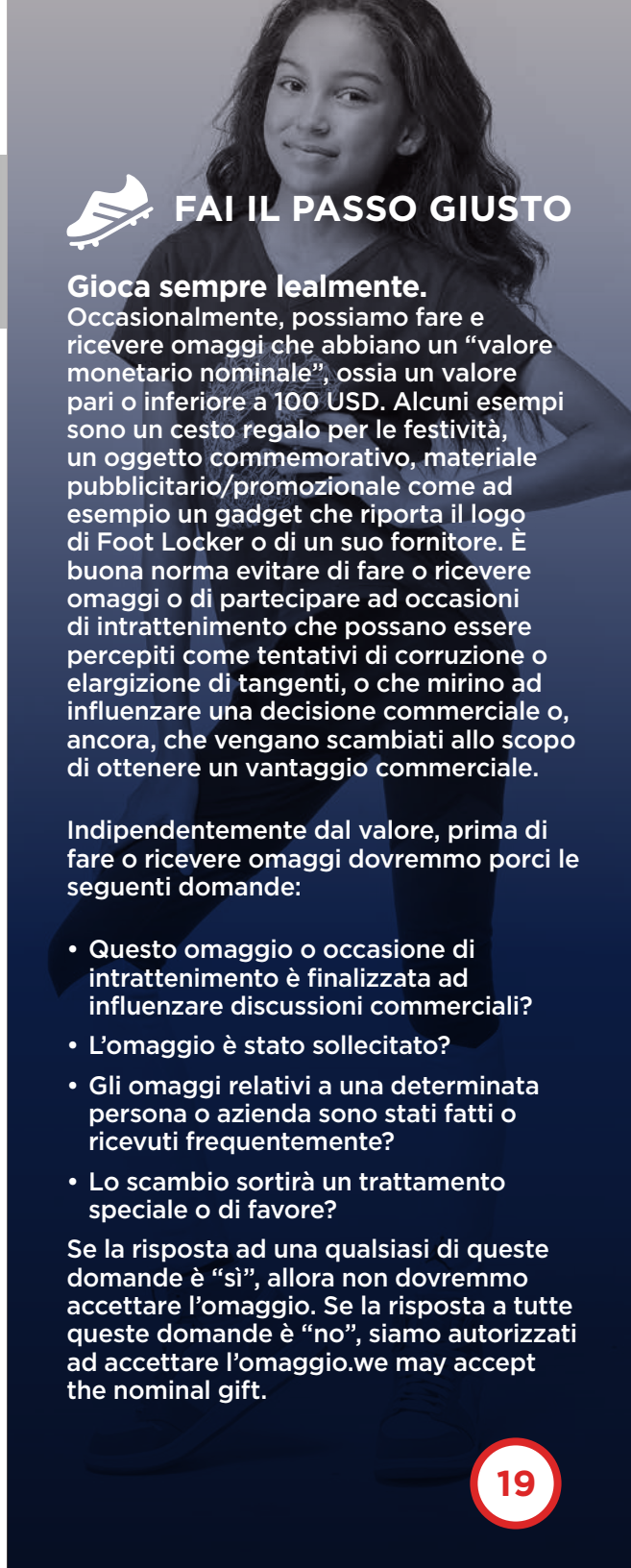
✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Ci impegniamo a fare affari con venditori e terze parti che forniscono beni e servizi conformi o superiori agli elevati standard adottati da Foot Locker. Se partecipiamo alla selezione di fornitori o di terze parti, o se acquistiamo presso di essi, dobbiamo evitare di prendere decisioni che siano, o appaiano, basate su interessi personali.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- selezionando fornitori e altri partner commerciali esclusivamente in base a criteri commerciali e di merito;
- fornendo una documentazione completa ed accurata di tutti i pagamenti effettuati e garantendone la coerenza con le normali tariffe applicate per servizi equiparabili;
- non partecipando alla selezione di fornitori o partner commerciali nei confronti dei quali un membro del nostro nucleo familiare detenga un interesse finanziario sostanziale (come ad esempio la possibilità di essere assunto);
- prestando particolare attenzione all'uso personale di servizi o all'acquisto di beni di un fornitore o di una terza parte che intrattiene, o cerca di intrattenere, rapporti commerciali con Foot Locker;
- pagando sempre il giusto valore (quello che viene solitamente e generalmente applicato al pubblico) per l'acquisto di servizi o beni per uso personale presso un fornitore o un altro partner commerciale.

#ComportatiDaProfessionista

@FootLocker teniamo in considerazione il modo in cui le nostre azioni possono essere percepite dagli altri e assicuriamoci che queste siano corrette e non mettano in imbarazzo noi o l'Azienda. Dimostriamo capacità di leadership richiedendo sempre l'approvazione del Responsabile Affari Legali e Societari prima di acquistare personalmente presso un fornitore o un partner commerciale dell'Azienda beni o servizi con un equo valore superiore ai 5000 USD.



FAI IL PASSO GIUSTO

Gioca sempre lealmente.
Occasionalmente, possiamo fare e ricevere omaggi che abbiano un "valore monetario nominale", ossia un valore pari o inferiore a 100 USD. Alcuni esempi sono un cesto regalo per le festività, un oggetto commemorativo, materiale pubblicitario/promozionale come ad esempio un gadget che riporta il logo di Foot Locker o di un suo fornitore. È buona norma evitare di fare o ricevere omaggi o di partecipare ad occasioni di intrattenimento che possano essere percepiti come tentativi di corruzione o elargizione di tangenti, o che mirino ad influenzare una decisione commerciale o, ancora, che vengano scambiati allo scopo di ottenere un vantaggio commerciale.

Indipendentemente dal valore, prima di fare o ricevere omaggi dovremmo porci le seguenti domande:

- Questo omaggio o occasione di intrattenimento è finalizzata ad influenzare discussioni commerciali?
- L'omaggio è stato sollecitato?
- Gli omaggi relativi a una determinata persona o azienda sono stati fatti o ricevuti frequentemente?
- Lo scambio sortirà un trattamento speciale o di favore?

Se la risposta ad una qualsiasi di queste domande è "sì", allora non dovremmo accettare l'omaggio. Se la risposta a tutte queste domande è "no", siamo autorizzati ad accettare l'omaggio.we may accept the nominal gift.

CONCENTRATI SUL FUTURO

I nostri **Azionisti**

TUTELA DELL'INTEGRITÀ FINANZIARIA E PREVENZIONE DELLE FRODI

@FootLocker ci impegniamo a mantenere l'integrità dei nostri report finanziari e a prevenire le frodi. Dimostriamo capacità di *leadership* garantendo correttezza e accuratezza in tutta la documentazione e nei report finanziari dell'Azienda.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Il bilancio d'esercizio di Foot Locker e i registri aziendali devono riflettere in modo onesto e accurato tutte le transazioni effettuate. L'Azienda attua processi e controlli appositamente studiati per garantire un'accurata rendicontazione finanziaria. In qualità di società per azioni, Foot Locker è obbligata a fornire comunicazioni complete, corrette, puntuali e accurate ai propri azionisti. Tutti noi abbiamo la responsabilità di seguire i controlli interni dell'Azienda e di prevenire eventuali tentativi di terzi di eludere tali controlli.

#Comportati DaProfessionista

Siamo tutti obbligati a vigilare e a segnalare gli indizi di possibili frodi, incluse situazioni che potrebbero consentire il verificarsi di una frode. Gli esempi di frode includono: falsificazioni o alterazioni di procedure di controllo o di qualsiasi altro documento; appropriazione indebita di fondi o di altri beni; gestione o compilazione impropria di report relativamente a denaro, inventario o transazioni finanziarie; furti o atti illeciti; distruzione o sottrazione di registri, inventari, impianti o attrezzature. Dobbiamo segnalare immediatamente ad un membro del reparto **Locker Room Resources** eventuali indizi di possibili frodi.

TUTELA DELL'INTEGRITÀ FINANZIARIA E PREVENZIONE DELLE FRODI

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- mantenendo registri e resoconti completi, accurati e puntuali di tutte le transazioni aziendali effettuate;
- fornendo l'adeguata documentazione di supporto in fase di registrazione di attività, passività, ricavi e spese, senza mai falsare o omettere informazioni;
- controllando i documenti imprecisi, come ad esempio fogli di presenza, fatture o report delle spese compilati in modo errato;
- segnalando qualsiasi falsa dichiarazione, voce fuorviante o omissione materiale riscontrata in registri, documenti o sistemi di Foot Locker;
- collaborando con tutti i revisori interni ed esterni, con i contabili e al processo di audit senza mai fuorviare o influenzare in modo inappropriato la performance di una verifica o di una revisione di bilancio;
- rispettando le nostre procedure di segnalazione interne al fine di garantire che le comunicazioni pubbliche dell'Azienda vengano effettuate puntualmente e in modo completo, corretto e accurato;
- dimostrando capacità di *leadership* rivolgendo eventuali domande ad un membro del reparto **Locker Room Resources** oppure direttamente al nostro Direttore Finanziario o Capo Contabile a New York.

Il Direttore Finanziario **Lauren B. Peters** è reperibile telefonicamente al numero (212) 720-3969 o tramite e-mail all'indirizzo **lpeters@footlocker.com**

Il Capo Contabile **Giovanna Cipriano** è reperibile telefonicamente al numero (212) 720-3896 o tramite e-mail all'indirizzo **gcipriano@footlocker.com**

FAI IL PASSO GIUSTO

Rispetta il manuale.
Tutti i dipendenti sono obbligati a garantire che le informazioni e le comunicazioni fornite nella documentazione aziendale siano complete, accurate e conformi alle procedure e ai controlli interni adottati da Foot Locker. La documentazione aziendale include bilanci, resoconti di spese di rappresentanza, documentazione relativa ad acquisti e vendite, e report gestionali interni. La nostra documentazione aziendale è redatta sia in formato cartaceo che elettronico, inclusi report, fogli di calcolo, e-mail, contenuti di pagine web, fotografie e video.

EVITARE PRATICHE DI INSIDER TRADING

Talvolta i membri del team potrebbero venire a conoscenza di informazioni rilevanti dell'Azienda prima che queste siano comunicate pubblicamente. **@FootLocker**, quando effettuiamo transazioni correlate ad azioni o titoli di Foot Locker o di un'altra azienda, lo facciamo con integrità, senza mai mettere in atto negoziazioni né effettuare segnalazioni sulla base di informazioni rilevanti non di dominio pubblico.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Nel corso del nostro lavoro potremmo venire a conoscenza di informazioni "rilevanti non pubbliche" relative a Foot Locker, ad un'azienda con la quale Foot Locker è in affari o ad altri potenziali clienti. In generale, è illegale effettuare transazioni con azioni o altri titoli aziendali quando si è a conoscenza di informazioni rilevanti non pubbliche su quell'azienda o fornire tali informazioni a terzi.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- evitando di negoziare azioni o titoli quando siamo in possesso di informazioni rilevanti non pubbliche;
- evitando di condividere o fornire "suggerimenti" a terzi basati su informazioni rilevanti non pubbliche;
- essendo consapevoli che la violazione delle leggi in materia di insider trading potrebbe comportare gravi conseguenze sia per l'Azienda che per i soggetti coinvolti, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro, la responsabilità civile e il perseguimento penale;
- comprendendo e familiarizzando con la **Insider Trading Policy**.

#Comportati DaProfessionista

Determinati soggetti, come ad esempio i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti aziendali ed esecutivi, i direttori finanziari, i direttori generali e alcuni dirigenti finanziari sono soggetti a particolari restrizioni in materia di trading azionario. Di solito sono autorizzati a negoziare azioni dell'Azienda solo durante i periodi di "finestra aperta" successivi alla divulgazione pubblica dei risultati trimestrali dell'Azienda stessa.

Dimostriamo capacità di *leadership* facendo riferimento alla **Insider Trading Policy** oppure consultando il Responsabile Affari Legali e Societari per eventuali domande o chiarimenti in merito.

FAI IL PASSO GIUSTO

Le partite speciali richiedono una concentrazione speciale.

Mostriamo *Leadership* e *Integrità* sapendo come identificare le informazioni rilevanti non pubbliche.

Le "informazioni rilevanti non pubbliche" sono tutte le informazioni non disponibili pubblicamente che un investitore ragionevole considererebbe importanti nel decidere se effettuare o meno negoziazioni. In altre parole, queste includono tutte le informazioni che potrebbero ragionevolmente influire sul prezzo delle nostre azioni. Esempi di possibili informazioni rilevanti includono:

- **risultati di vendite e/o risultati economici**
- **dividendi o azioni di frazionamento azionario**
- **piani strategici che includono acquisizioni o cessioni di un'attività commerciale rilevante**
- **nuove linee di prodotto o perdita di un fornitore importante**
- **cambiamenti nell'alta dirigenza**

COMPORTATI DA PROFESSIONISTA

Le nostre **Comunità**

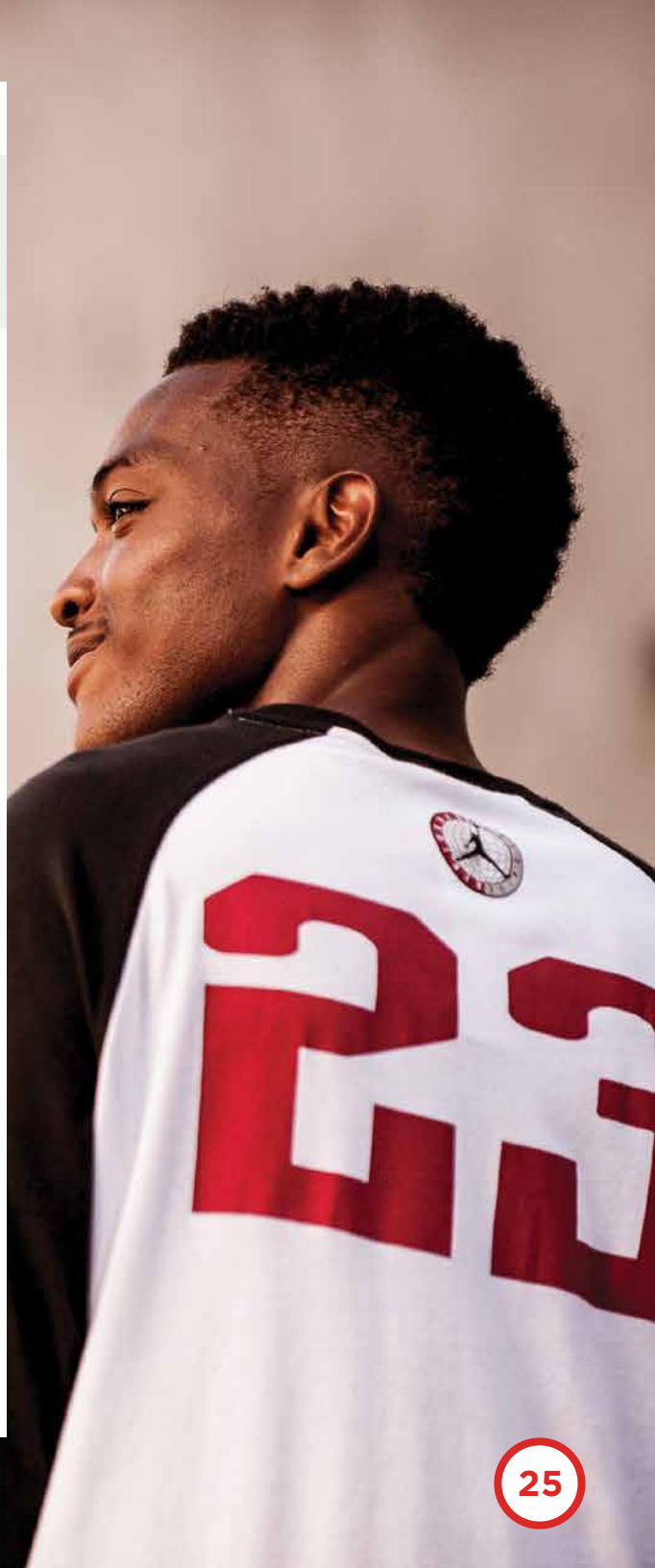
DIMOSTRARE DI ESSERE UN'AZIENDA SOCIALMENTE RESPONSABILE

@FootLocker ci adoperiamo per fare la differenza nei luoghi in cui viviamo e lavoriamo. Abbiamo a cuore la *Comunità*, che rappresenta il nostro impegno ad essere buoni cittadini.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Siamo coinvolti nelle nostre comunità e quindi possiamo creare un impatto significativo e positivo. Cerchiamo modi per contribuire impegnandoci in progetti di volontariato e iniziative di beneficenza.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- rispettando i diritti umani in tutte le nostre attività e strutture, e sorvegliando gli indicatori di eventuali casi di sfruttamento di minori, punizioni fisiche, abuso o sfruttamento forzato;
- prestando attenzione ed evitando pressioni nel sollecitare erogazioni liberali da parte dei colleghi e mai dai nostri fornitori;
- mettendoci in gioco per essere coinvolti nelle nostre comunità locali con diverse attività di volontariato e beneficenza, nonché progetti supportati dalla Foot Locker Foundation;
- aspettandoci da fornitori e terze parti l'accettazione di questi standard e il rispetto di tutte le leggi;
- rispettando tutte le leggi applicabili che prevedono un salario minimo e un numero massimo di ore di lavoro.



PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ POLITICHE

@FootLocker ci *Concentriamo sul Futuro*. Come singoli individui, quando ci impegniamo politicamente, dobbiamo essere sempre certi che le nostre attività rimangano separate dalle nostre responsabilità lavorative e che siano portate avanti autonomamente e con risorse personali.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** In qualità di azienda, Foot Locker rispetta tutte le leggi e le regolamentazioni in materia di lobby applicabili all'attività politica aziendale. Ci asteniamo dal fornire qualsiasi contributo per conto dell'azienda a partiti politici, comitati d'azione politica ("PAC"), candidati politici o titolari di cariche pubbliche in qualsiasi Paese.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- comportandoci professionalmente nelle nostre attività politiche e astenendoci dal sollecitare contributi dai nostri direttori, funzionari, colleghi o fornitori;
- vietando ad altri singoli e alle organizzazioni di sollecitare contributi politici durante l'orario di lavoro o nei locali di Foot Locker;
- impegnandoci in attività politiche solo durante il nostro tempo libero e con le nostre risorse personali;
- non chiedendo rimborsi a Foot Locker per eventuali contributi politici personali;
- riconoscendo che determinati contributi alle organizzazioni il cui scopo principale è quello di supportare politiche legislative, normative o analoghe linee di condotta pubbliche, ma non il diretto supporto di un partito politico, sono consentiti previa approvazione del Responsabile Affari Legali e Societari di Foot Locker.

MISURE ANTICORRUZIONE

@FootLocker facciamo affari in modo equo ed etico, nel rispetto di tutte le leggi che vietano di accettare tangenti e proibiscono qualsiasi forma di corruzione. Costruiamo *Capacità* e ci *Concentriamo sul Futuro* attuando un comportamento esemplare e senza mai dare o ricevere niente di valore allo scopo di assicurarci un vantaggio commerciale sleale.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Dobbiamo sempre evitare comportamenti che potrebbero essere considerati o potrebbero sembrare pratiche corruttive. Ciò indipendentemente dalle consuetudini locali e dal fatto che si stia lavorando o meno con soggetti o entità private, con il governo o con funzionari pubblici. In tutto il mondo sono in vigore leggi anticorruzione nelle relazioni commerciali e anche Foot Locker è tenuta a rispettarle, compresa la legge statunitense sulla lotta alla corruzione internazionale ("Foreign Corrupt Practices Act") e l'analoga normativa britannica ("Bribery Act"). Queste leggi, e la nostra politica aziendale, proibiscono severamente ad ogni dipendente e terza parte che lavora per conto di Foot Locker di offrire o accettare tangenti o "mazzette" in qualsiasi forma. Le conseguenze di tali pratiche illegali possono essere gravi sia per la nostra Azienda che per i soggetti coinvolti, e possono includere multe e pene severe, tra cui la reclusione in carcere.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

- evitando qualsiasi situazione in cui accettare, offrire, promettere o autorizzare una corresponsione in denaro o altra forma di valore possa essere considerato come un mezzo per garantire o influenzare in modo inappropriato una decisione commerciale;
- dimostrandoci consapevoli che "ospitalità e intrattenimento" devono essere leciti, ragionevoli dal punto di vista del valore e della frequenza, e devono sempre avere uno scopo commerciale valido;
- restando vigili nei confronti di possibili atti di corruzione o frode e ponendo domande in caso di situazioni poco chiare;
- dimostrando capacità di *leadership* nel rispettare la nostra **Anti-Corruption Policy** e segnalando immediatamente ad un membro del reparto **Locker Room Resources** qualsiasi comportamento potenzialmente scorretto;
- essendo consapevoli che possiamo essere ritenuti responsabili per azioni di terze parti e non consentendo quindi ad altri di agire in modo scorretto o illecito.

FAI IL PASSO GIUSTO

Non finire sulla "panca delle penalità".

Parliamo di "tangente" quando un singolo individuo, sia direttamente che indirettamente (tramite ad esempio una terza parte che lavora per conto di Foot Locker), dà, offre o promette a qualcuno qualcosa di valore per ottenere o conservare un beneficio a livello commerciale, per influenzare una decisione commerciale o garantire un vantaggio sleale. Una tangente assume molte forme e non deve essere per forza in forma di denaro contante. Il concetto di "qualcosa di valore" può includere beni equivalenti al denaro contante (come ad esempio buoni regalo o buoni omaggio), omaggi, intrattenimento e ospitalità, pagamento di spese di viaggio (specialmente quando non c'è un chiaro scopo commerciale che giustifichi tale viaggio), vacanze e anche l'offerta di un lavoro o di altri incarichi per il futuro.

Una "mazzetta" è una somma versata o esigibile per ottenere o concedere illegalmente favori o privilegi nel quadro della stipula di accordi d'affari.

FOLLOWING COMPETITION LAWS

Giochiamo per Vincere e competiamo solo nel rispetto delle *Regole del Gioco* che sostengono un mercato equo e aperto, favorendo la concorrenza tra le varie aziende. **@FootLocker** sappiamo che determinati tipi di condotta, inclusi discussioni, contratti e accordi informali tra l'Azienda ed effettivi o potenziali concorrenti o fornitori, potrebbero costituire una violazione delle norme antitrust qualora sussista la probabilità di ridurre o limitare la concorrenza.

✔ **APPROVATO DA FOOT LOCKER:** Nei Paesi con i quali intratteniamo relazioni commerciali sono in vigore normative sulla concorrenza, o leggi "antitrust", che proibiscono generalmente discussioni, procedure, intese e accordi commerciali tra concorrenti relativamente all'allocazione del prezzo o alla ripartizione del mercato che interferiscano con la concorrenza. Foot Locker rispetta tutte le leggi e le normative che regolamentano il comportamento in materia di concorrenza del mercato.

DIMOSTRIAMO DI CONOSCERE IL GIOCO...

non discutendo di argomenti aziendali delicati con concorrenti o fornitori e consultando un membro del reparto **Locker Room Resources** e il nostro Responsabile Affari Legali e Societari nel caso in cui si verifichino occorrenze di questo genere;

- instaurando un rapporto corretto con fornitori, concorrenti e clienti, e rappresentando sempre fedelmente i prodotti che vendiamo;
- non rilasciando mai false dichiarazioni su fornitori o concorrenti né compromettendo i prodotti da essi venduti;
- evitando, anche per scherzo, qualsiasi dichiarazione o redazione di documento scritto che suggerisca una linea di condotta in grado di eliminare la concorrenza.

FAI IL PASSO GIUSTO

Mantieni le condizioni di parità.
Le leggi in materia di concorrenza proibiscono accordi tra concorrenti e fornitori, sia effettivi che potenziali. Di seguito sono riportati esempi di situazioni che contravvengono a queste normative di legge e che non devono pertanto essere oggetto di trattativa o alle quali non dobbiamo mai prendere parte.

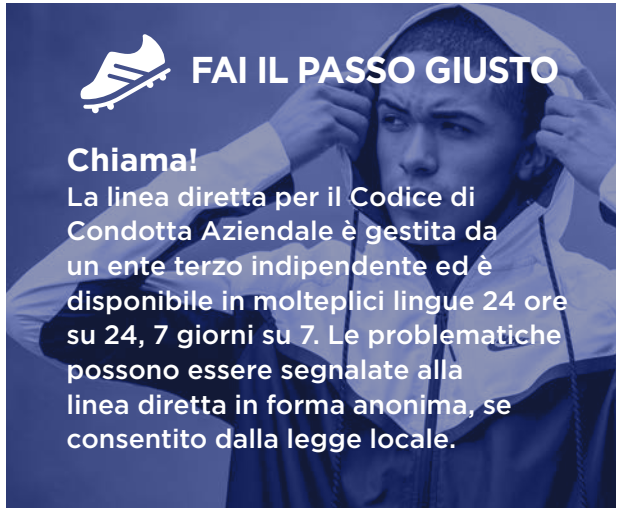
- **Fissare prezzi o altre condizioni di vendita, come ad esempio sconti o promozioni, su merce o servizi che devono essere acquistati o venduti da Foot Locker.**
- **Rivelare ai concorrenti la determinazione dei prezzi di vendita, le politiche tariffarie, le spese e i piani strategici o di marketing di Foot Locker.**
- **Accettare di ripartire o allocare clienti, mercati o aree relativi a prodotti, servizi o fornitori concorrenti.**
- **Partecipare al boicottaggio di determinati mercati, clienti, fornitori, merci o servizi.**
- **Astenersi dalla concorrenza.**

#Comportati DaProfessionista

Le associazioni di categoria rappresentano un prezioso forum di discussione delle tendenze di settore. Se facciamo parte di tali associazioni, prestiamo attenzione ad evitare comportamenti che possano essere o apparire come violazioni delle leggi sulla concorrenza o delle norme antitrust. Ricordiamo che le condotte sopra descritte non diventano lecite in virtù della partecipazione ad una riunione di un'associazione di categoria.

RIEPILOGO POST-PARTITA

@FootLocker sappiamo che il modo in cui *Battiamo i Record* è importante tanto quanto il punteggio finale. Ci impegniamo a giocare seguendo le *Regole del Gioco* e siamo quindi tenuti a PARLARE CHIARAMENTE. Quando notiamo qualcosa che non è conforme al Codice, alle politiche dell'Azienda o alla legge, PARLIAMO CHIARAMENTE. L'Azienda sa che talvolta potrebbe risultare difficile fare domande, chiedere consigli e sollevare problematiche. Ecco perché ci sono molteplici modalità per rivolgersi al reparto **Locker Room Resources**, che possiamo contattare quando abbiamo bisogno di supporto o chiarimenti. Foot Locker applica una politica di ***tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni***: tutti noi dobbiamo sentirci liberi di sollevare problematiche in buona fede senza temere di essere penalizzati per questo.



LE NOSTRE LOCKER ROOM RESOURCES

Il vostro diretto superiore

Un altro membro del team dirigenziale

Un rappresentante del reparto Risorse Umane

Il Responsabile Affari Legali e Societari dell'Azienda:

Indirizzo postale: 330 West 34th Street,
New York, New York 10001
Telefono: 212-720-4477
e-mail: **sclarke@footlocker.com**

Il Comitato di Audit dell'Azienda:

- Indirizzo postale: c/o General Counsel 330 West 34th Street, New York, New York 10001
- Inserire la segnalazione in una busta chiusa contrassegnata con la scritta "RISERVATO". La segnalazione sarà valutata dal Responsabile Affari Legali e Societari e inoltrata al Comitato di Audit.
- Se si preferisce inviare la segnalazione direttamente e in forma riservata al Comitato di Audit, inserirla in una busta interna chiusa indirizzata al "Presidente del Comitato di Audit", e questa verrà consegnata senza essere aperta al Presidente del Comitato di Audit dal Responsabile Affari Legali e Societari.

Linea diretta telefonica del Codice di Condotta Aziendale al numero **1-866-839-5112** (per Stati Uniti e Canada) o sul web all'indirizzo **http://footlocker.ethicspoint.com** (qui sono reperibili anche i prefissi internazionali).

LE CARATTERISTICHE DELLA NOSTRA LEADERSHIP

@FootLocker crediamo nei membri del nostro team, nella loro passione e collaborazione, elementi chiave che alimentano il nostro successo e portano avanti la nostra visione aziendale. Dimostriamo il nostro impegno ai valori fondamentali di Foot Locker:

- agendo con onestà, etica e rispetto
- rispettando, ispirando, sviluppando e potenziando le capacità altrui
- adoperandoci per essere i migliori in tutto ciò che facciamo
- soddisfacendo sempre i nostri clienti
- collaborando, dando fiducia, supportandoci e impegnandoci reciprocamente
- studiando il business da vicino per promuovere nuove idee
- accogliendo la diversità; agendo responsabilmente nei confronti di clienti, colleghi, investitori e verso le nostre comunità

@FootLocker siamo fermamente convinti del fatto che "ognuno è al comando". Le nostre caratteristiche di leadership stabiliscono le aspettative che ognuno di noi deve soddisfare:

- COMPORTATIDA PROFESSIONISTA
  - Fai la tua parte e falla al meglio delle tue capacità
  - Supera le aspettative in termini di responsabilità
  - Intervieni e fai la differenza
- BATTI I RECORD
  - Alza sempre il livello
  - Impara da te stesso e dagli altri
  - Cogli l'opportunità, migliora le cose
- CREA CAPACITÀ
  - Insegna, istruisci e motiva
  - Fornisci feedback e apprezza
  - Costruisci un valido team
- COLLABORA
  - Ascolta per imparare e capire
  - Gioca bene con gli altri
  - Comunica verso l'alto, verso il basso e verso l'esterno
- GIOCA PER VINCERE
  - Trasforma la strategia in azione
  - Lavora con il team
  - Fai accadere le cose, ottieni risultati
- CONCENTRATI SUL FUTURO
  - Metti i clienti al primo posto
  - Accogli nuovi modi di pensare
  - Supera i limiti e sperimenta nuove idee
- AMA IL GIOCO
  - Mostrati orgoglioso della nostra azienda e dei suoi marchi
  - Prenditi cura delle persone
  - Porta energia e divertiti

FAI IL PASSO GIUSTO

Squadre speciali e Partite speciali.

Il nostro Codice e altre politiche dell'Azienda sono reperibili all'indirizzo www.footlocker-international.com/our-core-values.

DEROGHE E AUTORIZZAZIONI

In alcuni casi limitati l'Azienda può prendere in considerazione richieste di deroghe in conformità al Codice. Le deroghe saranno concesse dal Responsabile Affari Legali e Societari solo in specifiche circostanze. Le deroghe per i funzionari esecutivi e i direttori possono essere concesse solo dal Comitato di Audit del Consiglio di Amministrazione di Foot Locker. Qualsiasi deroga concessa ad un funzionario esecutivo o direttore sarà comunicata pubblicamente nel nostro sito web aziendale.

Esempi di condotte che richiedono la necessaria approvazione del Responsabile Affari Legali e Societari:

Uso personale dei fornitori - Per scopi personali, utilizzando i servizi o acquistando la merce di un individuo o di un'entità che è in affari o cerca di entrare in affari con Foot Locker, quando l'equo valore della merce o dei servizi sia superiore a 5000 USD.

Attività professionali esterne - Membri del team che hanno un'attività professionale esterna, come la partecipazione ad altre attività part-time o come freelance.

Erogazioni liberali - Che esulano da quelle per attività sponsorizzate dalla Foot Locker Foundation (come ad esempio l'evento "On Our Feet"), sollecitando donazioni di beneficenza presso i fornitori o fornendo a terzi gli elenchi dei fornitori a tale scopo.

Contributi ad attività politiche - Contributi per conto dell'Azienda ad organizzazioni il cui scopo principale è quello di supportare questioni di natura legislativa, normativa o analoghe questioni di politica pubblica.

Dichiarazioni all'Azienda - Altre disposizioni del Codice necessitano di essere *comunicate all'Azienda,* incluse le seguenti:

- Interesse finanziario verso terze parti: se voi o un membro del vostro nucleo familiare avete un "interesse finanziario sostanziale" nei confronti di un'entità che è in affari o vorrebbe fare affari con Foot Locker, o che è in concorrenza con Foot Locker, è obbligatorio comunicarlo al Responsabile Affari Legali e Societari.
- Tangenti: se qualcuno vi offre una tangente, dovete segnalare immediatamente tale circostanza al Responsabile Affari Legali e Societari.
- Antitrust/Anticoncorrenza: se un concorrente o un fornitore solleva questioni che potrebbero configurare un quadro antitrust, dovete concludere la discussione e contattare il Responsabile Affari Legali e Societari.

Il Responsabile Affari Legali e Societari è reperibile via e-mail all'indirizzo **sclarke@footlocker.com**.

LE REGOLE DEL MANUALE

Le Regole del Gioco - Le Regole del Gioco di Foot Locker stabiliscono che i dipendenti a tutti i livelli devono condurre le proprie attività nel migliore interesse dell'Azienda e conformemente ai più alti standard etici e legali.

Discriminazione - Ci impegniamo a mantenere un ambiente scevro da discriminazioni basate su razza, etnia, religione, nazionalità, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, stato civile o condizioni di disabilità fisica o mentale, o su altri fattori non correlati ai legittimi interessi aziendali.

Molestia sessuale - La molestia sessuale non è mai tollerata. Si verifica una molestia sessuale quando una richiesta di appuntamento, favori sessuali oppure altre forme di condotta verbale o fisica di natura sessuale diventano la condizione obbligatoria per essere assunti oppure sono utilizzate come base per prendere decisioni che riguardano il rapporto di lavoro.

Rendicontazione finanziaria e divulgazione - I risultati delle operazioni dell'Azienda devono essere registrati conformemente ai requisiti di legge e ai principi contabili generalmente accettati. Tutte le voci devono essere supportate da un'adeguata documentazione.

Conflitti di interesse - Esiste un conflitto di interesse se il nostro giudizio e la nostra capacità discrezionale nel corso del rapporto di lavoro possono essere influenzati da considerazioni di guadagno o vantaggio personale. Le decisioni aziendali devono sempre riflettere il nostro giudizio indipendente e la nostra capacità discrezionale, ed essere basate sul migliore interesse dell'Azienda. Dobbiamo evitare situazioni in cui i nostri interessi personali entrino o sembrino entrare in conflitto con quelli dell'Azienda.

Omaggi - La regola generale vieta ai dipendenti di accettare denaro o articoli di valore da chiunque sia in affari con Foot Locker o da potenziali clienti o fornitori di Foot Locker. Occasionalmente, possiamo accettare un omaggio di valore monetario nominale non superiore a 100 USD.

Viaggi e Intrattenimento - Possiamo partecipare ad eventi correlati agli affari che abbiano un valido scopo commerciale, siano abituali per le nostre attività commerciali e non comportino significati particolari. La nostra partecipazione non deve essere eccessiva in termini di entità, costi o frequenza. La politica generale prevede che le spese di rappresentanza (relative a viaggio, vitto e alloggio) siano sostenute dall'Azienda.

Rapporti familiari - Le azioni, il lavoro o gli investimenti dei membri della nostra famiglia potrebbero creare un conflitto di interesse. I componenti del nucleo familiare devono comunicarci eventuali informazioni che potrebbero ostacolare il nostro rispetto della politica aziendale sul conflitto di interesse. Non siamo tenuti a richiedere tali informazioni al di fuori del nucleo familiare, ma dobbiamo comunque comunicare circostanze a noi note che coinvolgano un membro della famiglia e siano suscettibili di violare le politiche aziendali di Foot Locker.

Uso personale di fornitori - È importante evitare di ottenere vantaggi personali da un fornitore o da altri prestatori di servizi sulla base dalla nostra posizione all'interno dell'Azienda. Se utilizziamo personalmente uno dei fornitori o altri prestatori di servizi oppure facciamo acquisti presso di essi, dobbiamo pagare il "giusto valore" per i beni o i servizi acquistati, vale a dire lo stesso prezzo applicato al pubblico.

Azionariato o altri interessi finanziari verso i fornitori - Se noi, o i colleghi che supervisioniamo, siamo responsabili dell'acquisto della merce venduta nei nostri negozi, cataloghi oppure online, né noi né qualsiasi membro del nostro nucleo familiare siamo autorizzati a possedere azioni o altri interessi finanziari nei confronti dei principali fornitori di merce di Foot Locker.

Attività professionali esterne - Le attività professionali esterne possono creare potenziali situazioni di conflitti di interesse oppure interferire con il nostro rendimento sul lavoro. La politica di Foot Locker prevede l'obbligo di ottenere l'autorizzazione del Responsabile Affari Legali e Societari se abbiamo, o intendiamo avere, un'attività professionale esterna.

Tangenti - Non dobbiamo mai—direttamente o indirettamente—sollecitare, accettare o offrire tangenti.

Frodi - Non dobbiamo mettere in atto alcun tipo di condotta fraudolenta. Tra gli esempi figurano falsificazione, alterazione di assegni o di altri documenti, appropriazione indebita di fondi, furto e comportamenti disonesti o illeciti.

Informazioni riservate - Le informazioni riservate che riguardano le strategie e i piani aziendali sono risorse di estremo valore. Tutte le informazioni non pubbliche relative all'Azienda devono essere trattate in modo confidenziale e riservato, come anche tutte le informazioni che consentono l'identificazione personale dei nostri dipendenti, incluse quelle sanitarie.

Insider trading - È illegale effettuare transazioni con azioni di Foot Locker se si è a conoscenza di informazioni rilevanti non pubbliche relative all'Azienda. Tra gli esempi figurano resoconti delle entrate, risultati delle vendite significativamente maggiori o minori rispetto alle previsioni, acquisizioni e cambiamenti nell'alta dirigenza.

Erogazioni liberali - Fatta eccezione per l'evento annuale "On Our Feet" sponsorizzato dalla Foot Locker Foundation, non possiamo sollecitare donazioni di beneficenza presso i fornitori oppure utilizzare l'elenco dei fornitori aziendali o fornirlo a terzi per sollecitare donazioni senza la preventiva approvazione del Responsabile Affari Legali e Societari.

Antitrust/Anticoncorrenza - In generale, alcuni tipi di comportamento, incluse discussioni, intese o accordi informali tra l'Azienda e concorrenti o fornitori effettivi o potenziali, potrebbero costituire una violazione delle norme antitrust se esiste la probabilità che tali comportamenti riducano o limitino la concorrenza. Ad esempio, NON possiamo approvare i prezzi fissi sulla merce, stabilire altri termini o condizioni di vendita, ripartire o allocare clienti, mercati o aree, boicottare merci o servizi, oppure astenerci dalla concorrenza.

Tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni - Tutti i dipendenti sono incoraggiati a parlare chiaramente e a porre domande. Foot Locker attua una politica di tolleranza zero nei confronti di ritorsioni a seguito di segnalazioni fatte in buona fede, secondo i principi del Codice di Condotta Aziendale.

Violazioni/Deroghe - Qualsiasi violazione delle politiche dell'Azienda, o la consapevole autorizzazione a perpetrare una violazione, può essere soggetta ad azioni disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro conformemente alle leggi locali. Tutte le deroghe devono essere ottenute mediante espressa richiesta al Responsabile Affari Legali e Societari.

SUL CAMPO SPORTIVO: DOMANDE E RISPOSTE

D: Non sono del tutto sicuro che le azioni del mio supervisore rappresentino una violazione del Codice ma potrebbe non essere positivo per l'azienda se gli auditor o i media lo scoprissero. Ho la sensazione che dovrei segnalarlo ma sono nervoso all'idea di cosa potrebbe succedere se facessi una segnalazione e mi sbagliassi. Dovrei sollevare comunque la questione rischiando di mettermi nei guai?

R: Sì. Siamo obbligati a sollevare qualsiasi problematica che potrebbe essere o apparire come una violazione del Codice o della legge. **@FootLocker** il nostro impegno alla **tolleranza zero per le ritorsioni** ti tutela quando segnali qualsiasi problematica in buona fede. Buona fede non significa che devi avere ragione, ma semplicemente che agisci in modo onesto e corretto.

D: Uno dei nostri fornitori mi ha offerto dei biglietti per assistere ad una partita di Coppa del Mondo. Posso accettare questi biglietti se sostengo le mie spese di trasporto?

R: La nostra politica prevede che l'accettazione occasionale di un invito ad assistere ad un evento sportivo può essere accettabile, a condizione che tale partecipazione non risulti eccessiva in termini di entità, costi o frequenza. Dei biglietti per partecipare a più partite della Coppa del Mondo — anche se giocate nella tua zona— sarebbero considerati un "eccesso" e quindi non dovresti accettarli. Tuttavia, non sarebbe una violazione accettare biglietti per una sola partita. È importante ricordare che, anche se il Codice non lo richiede espressamente, l'Azienda preferirebbe che tu rimborsassi il fornitore per il costo del biglietto così da evitare qualsiasi sospetto di conflitto di interesse.

D: Il mio team sta selezionando un appaltatore per ristrutturare vari negozi. Mio marito è un partner di una delle ditte prese in considerazione. Si tratta di conflitto di interesse?

R: È un potenziale conflitto di interesse. Devi comunicare tempestivamente la situazione al tuo supervisore e al Responsabile Affari Legali e Societari e non devi partecipare al processo di selezione del fornitore per questo progetto. Se la scelta di ingaggiare tuo marito come appaltatore viene presa da altri all'interno dell'Azienda, sarebbe bene chiedere comunque una deroga al Codice al Responsabile Affari Legali e Societari.

D: A mio figlio adolescente è stato appena offerto un posto di lavoro presso uno dei nostri fornitori. C'è qualcosa che devo fare in merito a questo rapporto di lavoro?

R: Sì. Poiché tuo figlio è un membro della famiglia, la politica sul conflitto di interesse si estende anche a lui. In qualità di dipendente di un fornitore, tuo figlio avrebbe un "interesse finanziario sostanziale" nei confronti del fornitore. Sei quindi tenuto a segnalare tempestivamente questa situazione, richiedendo una deroga al Codice al Responsabile Affari Legali e Societari.

SUL CAMPO SPORTIVO: DOMANDE E RISPOSTE

D: Ho appena scoperto che mio cognato lavora presso uno dei nostri locatori. Mio cognato non vive in casa mia. Sono tenuto a comunicare questa circostanza?

R: Sì. Mentre non devi chiedere informazioni ai membri della tua famiglia che non vivono con te per appurare un potenziale conflitto di interesse, ora che sei venuto a conoscenza del rapporto di lavoro di tuo cognato, sei tenuto a comunicarlo. Ricorda che per i membri del tuo nucleo familiare, sei obbligato a chiedere loro informazioni su potenziali conflitti di interesse derivanti dalle loro azioni o dai loro rapporti di lavoro.

D: Il nostro direttore ha annunciato che lancerà un concept innovativo per un flagship store in occasione dell'apertura dei primi negozi in mercati chiave in tutto il Paese. Ho postato questa emozionante novità sui miei social media, ma ora mi chiedo se ho violato il Codice.

R: Probabilmente sì. Le informazioni su un concept store e sui mercati chiave sono informazioni riservate che dovrebbero essere rese pubbliche solo da un portavoce incaricato dall'Azienda. La divulgazione di questa informazione riservata tramite i social media potrebbe quindi rappresentare una violazione di altre leggi e normative.

D: Potete fare un esempio concreto di insider trading?

R: Ad esempio, in occasione della nostra Conferenza sui Controlli Finanziari una collega ha saputo che l'Azienda ha superato in misura significativa le previsioni in materia di ricavi trimestrali e ha rivelato questa informazione a suo padre durante la cena. Quest'ultimo ha in seguito acquistato azioni dell'Azienda. A seguito della pubblicazione delle entrate aziendali, la quotazione delle azioni è salita e il padre della collega ha venduto le azioni ricavandone un considerevole profitto. È probabile che sia la collega che suo padre siano considerati responsabili di aver violato la legge.

D: Vorrei svolgere un lavoro part-time presso un distretto scolastico locale. Posso accettare questo impiego?

R: Dipende. Devi comunicare questa attività esterna al tuo supervisore e al Responsabile Affari Legali e Societari. A condizione che questo impiego part-time non interferisca con i tuoi doveri professionali nei nostri confronti, non dovrebbero esserci problemi nell'accettare l'incarico e il Responsabile Affari Legali e Societari ti fornirà l'approvazione a norma di Codice prevista per le attività professionali esterne. Ricorda tuttavia che non potrai utilizzare alcuna attrezzatura, computer o altri beni di proprietà dell'Azienda per svolgere un'attività professionale esterna.

SUL CAMPO SPORTIVO: DOMANDE E RISPOSTE

D: Un fornitore ha appena consegnato un cesto omaggio per le festività del valore di oltre 100 USD. Si tratta di qualcosa che possiamo tenere o dobbiamo cercare di restituirlo?

R: In genere, i cesti regalo per le festività sono il tipo di omaggio che possiamo accettare. Tuttavia, in questa situazione, poiché il valore supera il limite nominale previsto dal Codice aziendale, il cesto dovrebbe essere collocato in aree comuni in modo da poterne condividere il contenuto con i colleghi.

D: Uno dei fornitori di servizi con il quale lavoro mi ha invitato a partecipare ad una conferenza di due giorni dicendomi che le spese per iscrizione, viaggio, vitto e alloggio saranno sostenute da lui in quanto è uno sponsor dell'evento. Penso che sarà una conferenza davvero istruttiva. Posso accettare l'invito?

R: Sì, poiché la conferenza è sponsorizzata dal fornitore di servizi, TUTTAVIA le spese di rappresentanza, relative cioè a viaggio, vitto e alloggio, devono essere sostenute dall'Azienda. Dovrai comunicare tale circostanza al Responsabile Affari Legali e Societari.

D: Un fornitore promette di farci un prezzo di favore per un determinato prodotto rispetto alla concorrenza a condizione che il nostro ordine sia consistente. Possiamo accettare questa offerta?

R: No. Non devi mai stipulare un accordo con un fornitore sul prezzo che quest'ultimo intende praticare ad un concorrente per l'acquisto di un determinato prodotto.

D: Uno dei nostri fornitori vuole lanciare un nuovo prodotto per la stagione autunnale. Posso dire al fornitore che ridurremo i nostri ordini se decidesse di vendere il prodotto anche a uno dei nostri concorrenti?

R: No. Non puoi correlare la quantità degli acquisti aziendali alla decisione del fornitore di vendere anche alla concorrenza. Si tratterebbe di una violazione delle leggi antitrust/anticoncorrenza.

CERTIFICATO DEL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

Ti è stato consegnato il Codice di Condotta Aziendale 2017 di Foot Locker, Inc. È molto importante leggere il messaggio personale del nostro Presidente e Amministratore Delegato, Dick Johnson, nonché le politiche contenute all'interno del Codice prima di certificare la tua conformità.

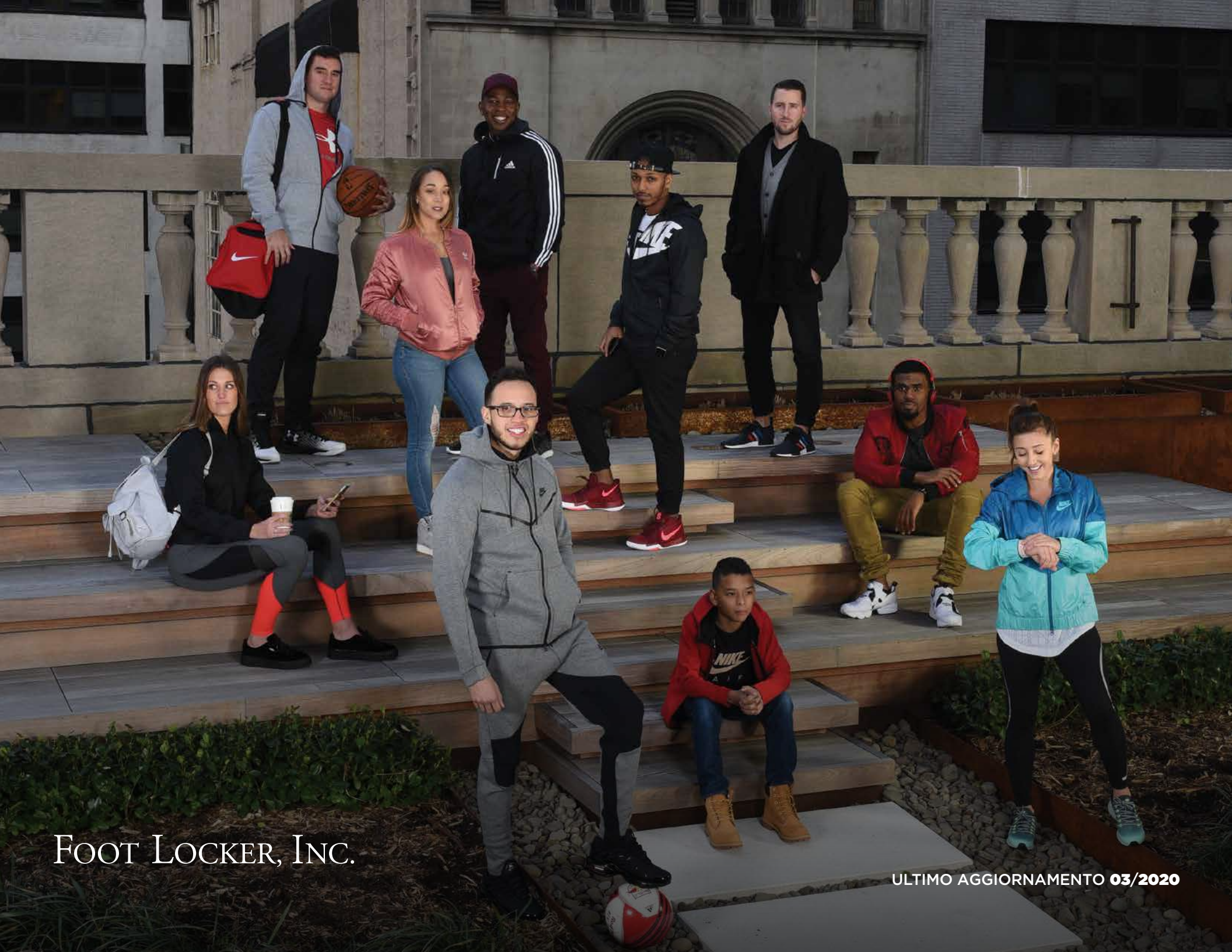
Ti esortiamo a leggere il Codice integralmente e, in particolare, ti preghiamo di rivedere con attenzione la sezione "Conflitti di interesse", che definisce le nostre politiche in materia di omaggi, attività professionali esterne e interessi finanziari nei confronti di terze parti.

Nella sezione **Locker Room Resources** potrai reperire il numero verde della linea diretta per il Codice di Condotta Aziendale e altre informazioni di contatto. Tramite questa linea diretta, gestita da EthicsPoint, un fornitore indipendente, potrai porre domande o segnalare informazioni riservate in qualsiasi momento. La linea diretta è inoltre accessibile sul web all'indirizzo **http://footlocker.ethicspoint.com**. Ti incoraggiamo a porre domande e a segnalare eventuali dubbi attraverso la linea diretta. Non ci saranno ritorsioni per domande o segnalazioni fatte in buona fede.

Confermo:

- ❑ Di aver letto e compreso in ogni sua parte il Codice di Condotta Aziendale e di essere in possesso o di avere accesso ad una copia stampata del documento per eventuali riferimenti futuri.
- ❑ Di essere consapevole che un'eventuale violazione di qualsiasi politica di Foot Locker potrebbe comportare il mio licenziamento o altre azioni disciplinari appropriate, incluso il rimborso per eventuali perdite subite dall'Azienda derivanti dalle mie azioni.
- ❑ All'infuori di quanto già riportato, di avere agito, di agire e di impegnarmi ad agire in futuro nel pieno rispetto del Codice.

Firma	Nome in stampatello
Data	Filiale o Divisione aziendale



Foot Locker, Inc.

ULTIMO AGGIORNAMENTO **03/2020**