



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

FOOT LOCKER, INC.

CONTENIDO

MENSAJE DE DICK JOHNSON 3

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES 4

**CALENTAMIENTO PREVIO AL JUEGO:
INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO DE
CONDUCTA EMPRESARIAL 5**

Introducción 6

Trabajo en equipo 7

Nuestros Locker Room Resources 8

**AMAMOS EL JUEGO:
NUESTROS SOCIOS Y LA EMPRESA 9**

Creación de un entorno laboral productivo 10

Protección de la privacidad de los datos personales 12

Uso adecuado de los activos de la empresa 13

Protección de la información confidencial 14

Comunicación de forma responsable 15

**JUGAMOS PARA GANAR: NUESTROS CLIENTES
Y NUESTROS SOCIOS EMPRESARIALES 16**

Prevención de los conflictos de interés 17

Intercambio de regalos y actividades de ocio 18

Protección de proveedores y terceros
Relaciones 19

**CENTRADOS EN EL FUTURO:
NUESTROS ACCIONISTAS 20**

Mantenimiento de la integridad financiera y
prevención del fraude 21

Prevención del tráfico de información privilegiada 23

UN PRO: NUESTRAS COMUNIDADES 24

Demostración de una buena
ciudadanía corporativa 25

Participación en el Proceso político 26

Prevención del soborno y la corrupción 27

Cumplimiento de las leyes sobre competencia 28

RECAPITULACIÓN POSTERIOR AL JUEGO 29

Atributos de liderazgo 30

Exenciones y autorizaciones 31

Las normas del manual de instrucciones 32

En el campo de juego: P y R 34

Certificado del código de conducta empresarial 37



MENSAJE DE DICK JOHNSON

Queridos Empleados:

En Foot Locker nos apasiona lo que hacemos. Empezando por los empleados de las tiendas de todo el mundo, hasta nuestros empleados de oficina en los centros de servicio financiero y de distribución, en las oficinas regionales y centrales, a todo nuestro equipo **“Le encanta el juego”** de la venta al por menor y prosperamos porque **“Jugamos para ganar”**.

En la base de nuestra cultura hay **cinco** valores básicos que todos compartimos y en los que creemos: **Integridad, liderazgo, servicio, trabajo en equipo y innovación**. Estos valores nos motivan a todos a trabajar de forma conjunta para alcanzar nuestra visión global: **inspirar y promocionar la cultura joven**. Mientras seguimos centrados en llevar a cabo nuestras estrategias a largo plazo y en desarrollar nuestra ventaja competitiva, es muy importante jugar de acuerdo con las reglas y adoptar nuestros valores clave, que guíen nuestro comportamiento en el día a día. Nuestro primer valor clave, la Integridad, es la base de todo lo que hacemos como organización global. Amar el juego y Jugar para ganar requieren que cada uno de nosotros se mantenga fiel a nuestros valores y que nunca pierda de vista la importancia de actuar de forma ética e íntegra.

Para ello, la Empresa ha establecido un Código de conducta empresarial para ayudarnos a todos a cumplir con el fondo y la forma de la ley y mantener los más altos estándares de conducta ética en nuestras relaciones comerciales. Tanto yo, como la dirección y la Junta directiva de la empresa, nos tomamos este Código muy en serio. El Código no cubre todos y cada uno de los problemas que puedan surgir, sino que establece unos principios básicos que sirven de guía para todos nosotros

en nuestras actividades profesionales diarias. Les insto a leer el Código con mucha atención para revisar nuestras políticas y principios y a consultar el Código durante el próximo año mientras desempeñan sus funciones para la Empresa. Disponemos de una línea “hotline” sobre el Código de conducta empresarial, y les animamos a hacer preguntas o a informar de cualquier problema o cuestión si en cualquier momento encuentran algo que crean que pudiera ser inadecuado o contrario a nuestros valores. **No habrá ningún tipo de represalia por hacer preguntas o informar sobre alguna duda de buena fe.**

Debemos sentirnos orgullosos de nuestra Empresa y de la reputación que con tanto esfuerzo nos hemos ganado. Nunca debemos poner en peligro ni nuestra reputación ni la de la Empresa por actuar, ya sea de forma individual o como empresa, de manera que sea incongruente con nuestros valores clave. Jugar para ganar significa no comprometer nunca nuestros principios legales y éticos con el fin de satisfacer objetivos financieros o lograr una ganancia personal, mientras que Amar el juego garantiza que la reputación de la Empresa siempre se respete.

Aprecio todo el trabajo duro, la dedicación y el Amor por el juego que demuestran cada día. Nuestro éxito depende del esfuerzo de cada uno de nosotros trabajando de forma conjunta y apoyándonos como equipo en una cultura de honestidad, integridad, respeto y responsabilidad. Confío en que seguiremos trabajando en equipo para hacer que Foot Locker alcance nuevos y más altos objetivos.

Atentamente,



Dick Johnson

Presidente y Director general



NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

VALORES FUNDAMENTALES



INTEGRIDAD

actuar de forma honesta, ética y honorable



LIDERAZGO

respetar, inspirar, desarrollar y fortalecer



SERVICIO

satisfacer a nuestros clientes en todo momento



TRABAJO EN EQUIPO

colaborar, confiar, apoyar, comprometerse



INNOVACIÓN

ser un aprendiz del negocio para poner en marcha y fomentar nuevas ideas



CALENTAMIENTO PREVIO AL JUEGO

Introducción a nuestro Código de Conducta Empresarial

INTRODUCCIÓN

En **@FootLocker** *Jugamos para ganar* siguiendo las *Reglas del juego*. Nuestro Código de conducta empresarial (“el Código”) sirve como nuestro manual de instrucciones interno. Nos proporciona los estándares que guían nuestro trabajo y cómo demostramos *el Liderazgo* con los demás, con nuestros clientes, con nuestros socios empresariales y con nuestros competidores.

Nuestro Código y nuestras políticas complementarias se aplican a todo nuestro equipo, incluyendo a todos los empleados, ejecutivos y la Junta directiva.

Es un recurso importante que proporciona información sobre qué comportamientos se esperan de cada uno de nosotros, así como una guía sobre a dónde acudir a por ayuda y detalles sobre ciertas áreas de riesgo.

Igual que en cualquier juego, hacemos todo lo que podemos para prepararnos para todo lo que pueda suceder, pero nunca podemos llegar a saber verdaderamente qué retos se nos pueden presentar. Tenemos que ser capaces de evaluar la situación y ajustar nuestra táctica. En situaciones difíciles, debemos utilizar nuestro mejor criterio y sentido común.

Las siguientes preguntas pueden servir para llevar a nuestro equipo a la victoria:

¿Jugamos según las reglas del juego?

¿Son mis actos congruentes con los valores y la estrategia de negocios de Foot Locker?

¿Me “parecen” correctos mis actos?

¿Estoy desempeñando mi cargo y haciendo bien mi trabajo?

¿Puedo sentirme orgulloso de mis decisiones y ser dueño de los resultados?

¿He evaluado los riesgos que implica?

¿Podrían presentarse mis acciones de forma positiva en los medios de comunicación o por parte de otros?

¿Hemos aplicado un buen juicio?

Si no podemos decir “Sí” a lo anterior, debemos parar y cambiar nuestra manera de proceder.

TRABAJO EN EQUIPO

En @FootLocker, valoramos el Trabajo en equipo, elaboramos estrategias en equipo, actuamos como un equipo y superamos los retos en equipo. Nuestro Código cubre muchas de las áreas que pudieran plantear retos para nosotros, pero posiblemente no pueda cubrir todos los dilemas éticos que se pudieran plantear. Al afrontar los retos o dilemas éticos, necesitamos dirigirnos a los demás para hacer preguntas, buscar asesoramiento o plantear dudas. Cuando necesitamos ayuda, debemos ponernos en contacto con uno de los [Locker Room Resources](#) que están aquí para ayudar a contestar preguntas y ofrecer ayuda.

Cuando planteamos dudas, contamos con que la Empresa las toma en serio y las investigue. Si una investigación revela alguna infracción, se darán los pasos necesarios para corregir la situación y se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas a cada una de las personas que haya infringido el Código, la ley o la política de la Empresa, pudiendo incluir el cese del empleo.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Todos somos responsables de denunciar problemas cuando creamos o sospechemos que se ha producido una infracción de las políticas de la Empresa, de nuestro Código o de la ley. Si es consciente de cualquier infracción, DÍGALO; si sospecha de una infracción, DÍGALO. Aunque no conozcamos todos los detalles, o la infracción no nos afecte a nosotros, tenemos la obligación con la Empresa de informar sobre estos problemas. No informar de una infracción de la que se sospeche o que se conozca también puede considerarse como una infracción de nuestro Código.

#BeAPro

Como miembros del equipo, todos entendemos que tenemos un impacto personal sobre la reputación de Foot Locker. Establecemos unos estándares elevados para nosotros mismos y para los demás y somos responsables de nuestros actos. Llevamos a cabo los negocios poniendo por delante el interés de la Empresa y seguimos las *Reglas del juego* actuando con los más altos principios éticos y legales.



HÁGALO

¡Llama!

La línea “hotline” del Código de conducta empresarial está gestionada por un tercero independiente y se encuentra disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, en múltiples idiomas. El planteamiento de cualquier tema en la línea directa se puede hacer de forma anónima



JUEGUE LIMPIO

En @FootLocker, tenemos *Tolerancia cero para las represalias*. Debemos sentirnos cómodos a la hora de plantear una preocupación sin tener miedo a las represalias. La Empresa no tolera las represalias por informar de buena fe, por hacer preguntas o por cooperar en una investigación, aunque resulte en que la duda resulte ser infundada.

NUESTROS LOCKER ROOM RESOURCES

Su jefe directo

Otro miembro del equipo directivo

Un representante de Recursos humanos

El Consejo general de la empresa:

Dirección postal: 330 West 34th Street,

Nueva York, Nueva York 10001

Teléfono: 212-720-4477

Correo electrónico: sclarke@footlocker.com

El Comité de auditoría de la empresa:

- Dirección postal: Para el Consejo general 330 West 34th Street, Nueva York, Nueva York 10001
- Plantea lo que te preocupa en un sobre cerrado y marcado con "CONFIDENCIAL". La cuestión que te preocupa la revisará el Consejo general y se la enviará al Comité de auditoría.
- Si prefiere enviar la cuestión que le preocupa directamente y de manera confidencial al Comité de auditoría, introdúzcala en un sobre sellado y dirigido al "Presidente del Comité de auditoría" y el Consejo general se la entregará al Presidente del Comité sin abrir.

Línea directa del Código de conducta empresarial a través del teléfono **1-866-839-5112** (para EE. UU. y Canadá) o en la web en <http://footlocker.ethicspoint.com> (los números de marcación internacionales también se pueden encontrar aquí).





AMAMOS EL JUEGO

Nuestros Socios y la Empresa

CREACIÓN DE UN ENTORNO LABORAL PRODUCTIVO

En **@FootLocker**, *Jugamos para ganar* demostrando nuestros valores clave de *Trabajo en equipo* y *Liderazgo* en nuestras interacciones. Aceptamos la diversidad y exigimos tratar a todo el mundo con dignidad, respeto, confianza y equidad.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Nos comprometemos a mantener un entorno laboral integrador en el que todos los socios demuestren su liderazgo haciendo sentir a los demás bienvenidos y libres para ser ellos mismos. Valorando nuestras diferencias y reconociendo cómo estas diferencias nos permiten realizar contribuciones significativas para el equipo, impulsa nuestro alto rendimiento. Todos somos responsables de preservar un entorno laboral de respeto mutuo libre de discriminaciones, acoso, intimidación, drogas ilegales y uso inadecuado o excesivo del alcohol, u otro comportamiento que pueda crear un entorno ofensivo u hostil.

SABEMOS JUGAR...

- Considerando el posible impacto de nuestra conducta sobre los demás.
- Comportándose como un profesional y no participando nunca en (ni permitiendo) comportamientos que sean amenazantes, humillantes, intimidatorios, abusivos o que puedan interferir con el rendimiento laboral de un miembro del equipo.
- Demostrando el liderazgo respetando a los demás y no haciendo nunca comentarios inapropiados, bromas ofensivas o insinuaciones sexuales, o tomar medidas que puedan crear un entorno laboral hostil.
- Usando el buen juicio cuando se sirva alcohol, tanto en actos patrocinados por la empresa como cuando se represente a Foot Locker.



- No utilizando nunca, ni poseyendo, ni fabricando, ni distribuyendo drogas ilegales en ningún lugar ni centro, o al realizar negocios en nombre de Foot Locker.
- Evitando comportamientos que sean amenazantes, incluyendo actos de violencia, el uso de cualquier tipo de gesto o lenguaje obsceno, abusivo o amenazante de forma directa, por correo, a través del correo electrónico o las redes sociales.

En @FootLocker no toleramos ningún tipo de conducta que pueda crear o fomentar un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio. Todos tenemos la responsabilidad de informar de las situaciones que puedan ser infracciones de nuestras [Harassment and Discrimination Policies](#). Hable con uno de nuestros [Locker Room Resources](#).



HÁGALO

Evite una tarjeta.

Un entorno laboral hostil produce un menoscabo para todos y dificulta nuestra capacidad de **Jugar para ganar**. Evitamos las faltas que puedan afectar negativamente al equipo y a los demás no utilizando ni teniendo nunca:

- comportamientos amenazadores o intimidatorios
- gestos ofensivos u obscenos
- lenguaje abusivo u ofensivo
- comentarios abusivos o vejatorios
- bromas u ofensas étnicas o raciales
- otro tipo de conducta discriminatoria o de acoso ya sea de forma física, oral, escrita o visual



NO TITUBEAR

Cuando utilizamos el término discriminación, en general, nos referimos a tratar a alguien de forma diferente debido a una característica personal. El acoso puede incluir cualquier acto que interfiera con el rendimiento laboral de un miembro del equipo o que cree un entorno laboral que sea ofensivo, intimidatorio u hostil. Nos comprometemos a aplicar prácticas y políticas de recursos humanos legales y justas y a mantener el lugar de trabajo libre de todo tipo de acoso y discriminación. Todas las decisiones relacionadas con el empleo deben hacerse únicamente en base a los méritos y no en base a la raza, color, religión, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, estado marital o discapacidad física o mental.



NO TE QUEDES EN EL BANQUILLO

El acoso sexual se produce cuando las decisiones relacionadas con el trabajo se ven influenciadas por el hecho de si una persona se somete a o rechaza las insinuaciones sexuales no deseadas. No pedimos citas, favores sexuales ni otro tipo de conducta física o verbal de naturaleza sexual. Esto incluye cualquier ofensa, broma ofensiva, acto, comentario e insinuación sexual no deseada.

PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES

Nos comprometemos a tomar las medidas adecuadas para proteger la información personal de nuestros socios, clientes y demás personas que hayan depositado en nosotros su confianza. Nuestro compromiso de *Integridad* requiere **que todos** nosotros tengamos cuidado a la hora de manipular esta información.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Recopilamos cierta información personal sobre nuestros socios, clientes, proveedores y socios empresariales. Cumplimos con las leyes de protección de datos y privacidad que se apliquen a esta información.

SABEMOS JUGAR...

- Protegiendo los datos personales que recopilamos, guardamos, procesamos o transmitimos.
- Guardando los datos personales únicamente en sistemas que estén protegidos por arquitecturas de red seguras.
- Entendiendo que hay leyes en el mundo que protegen el intercambio de datos, y siendo conscientes de nuestra [Information Security Policy](#) y nuestra [Data Protection Policy](#).
- Indicando cualquier situación en la que los datos personales puedan perderse o robársele a un [Locker Room Resource](#).



Guárdalo en el Locker Room.

Los “Datos personales” son cualquier información que recopilamos o procesamos que se pueda utilizar para identificar a un individuo o una entidad. Los Datos personales pueden incluir elementos tales como:

- Historial laboral
- Información financiera
- Números de identificación emitidos por el gobierno
- Información de contacto
- Estado civil
- Antecedentes penales
- Historial médico



USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

En @FootLocker aplicamos el buen juicio al utilizar y salvaguardar los Activos de la empresa, los servicios, las instalaciones y los equipos y nos comprometemos a usar estos recursos de forma adecuada.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Estamos rodeados por y confiamos en los Activos de la empresa. Esperamos utilizar estos activos para propósitos empresariales adecuados y protegerlos de las pérdidas, robos, daños, gasto excesivo o usos indebidos. Algunas veces tenemos que utilizar nuestro ordenador u otros Activos de la empresa, tales como los teléfonos, para fines personales durante el horario de trabajo, lo cual es aceptable siempre que sea con mesura y no interfiera con nuestro trabajo ni afecte a la calidad del mismo.

SABEMOS JUGAR...

- Aplicando el buen juicio al usar los Activos de la empresa, teniendo presente que nuestros actos repercuten en la reputación de Foot Locker.
- *Pensando y haciendo clic después* al escribir y enviar correos electrónicos, mensajes de texto y otro tipo de comunicaciones electrónicas y haciéndolo de forma respetuosa y profesional.
- Siguiendo nuestra **Information Security Policy** pensada para proteger y respetar la integridad y la seguridad de nuestros sistemas empresariales.
- Informando inmediatamente de cualquier sospecha de un ciberataque (por ejemplo, correos electrónicos de phishing), fraude, robo o uso indebido de los Activos de la empresa.

#BeAPro

En @FootLocker entendemos que no tenemos ningún tipo de expectativa de privacidad a la hora de utilizar los Activos de la empresa y que la Empresa se reserva el derecho de supervisar la información en todos nuestros sistemas tal y como lo permite la ley, de trabajar con terceros para garantizar que nuestros activos están protegidos y bloquear el acceso a los sitios web inapropiados.



HÁGALO

Al usar los Activos de la empresa para fines personales, siempre debemos utilizar el buen juicio, el sentido común y no utilizarlos nunca de manera que puedan avergonzar a la Empresa, a nosotros mismos o a nuestros socios.

Los “Activos de nuestra empresa” incluyen:

- Equipos
- Mercancías
- Ordenadores
- Dispositivos móviles emitidos por la compañía
- Instalaciones
- Fondos, Libros y Registros

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

En **@FootLocker**, la información confidencial que pertenece a la Empresa, a aquellos con los que hacemos negocios y la información relativa a nuestros clientes y miembros del equipo son activos extremadamente valiosos y debemos tratarlos con cuidado.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Se nos ha confiado la información confidencial y de propiedad de la Empresa, así como la información proporcionada por o recogida de nuestros recursos, nuestros empleados y nuestros socios empresariales. Debemos considerar confidencial tanto esto como cualquier otra información no pública, y debemos tomar medidas para protegerla de la divulgación no autorizada.

SABEMOS JUGAR...

➤ Tomando las máximas medidas para salvaguardar y proteger la información confidencial.

- Conservando toda la información confidencial en un lugar seguro y no revelándola de forma alguna, incluido en papel o en formatos electrónicos de documentos, informes, registros o a través de correo electrónico, las conversaciones, las imágenes o en Internet a través de las redes sociales.
- Recordando que los documentos de la Empresa, los informes y los registros son propiedad de Foot Locker, y no se deben sacar regularmente ni guardar fuera de nuestras instalaciones.
- No compartiendo nunca información confidencial con alguien que no tenga permiso para recibirla.
- Devolviendo toda la información confidencial a la Empresa si finaliza nuestro empleo por cualquier motivo.
- Revisando la **Information Security Policy** para obtener información más detallada sobre el tratamiento de la información confidencial.



¡Vaya a lo seguro!

La información confidencial o propia es cualquier información de la Empresa o de un tercero que no se encuentra disponible al público. Esto incluye el tipo de información que, si se revela, podría ser valiosa para la competencia o dañar a las marcas de la Empresa, a nuestros socios, a nuestros accionistas o a nuestros socios empresariales. Como ejemplos de la información confidencial o propia se incluyen nuestros secretos empresariales, estrategias empresariales, planes de marketing, lanzamientos de nuevos productos e información financiera.



COMUNICACIÓN RESPONSABLE

Cuando nos comunicamos públicamente, demostramos Integridad y Excelencia en lo que decimos y en cómo lo decimos.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Nuestros clientes, accionistas y socios empresariales cuentan con que las comunicaciones de y sobre Foot Locker sean honestas y precisas. Como empresa registrada en Bolsa, tenemos obligaciones adicionales para compartir nuestra información financiera y empresarial en cumplimiento de las normas específicas de la SEC. Todas las comunicaciones sobre los negocios de Foot Locker,

tanto en redes sociales, con los medios de comunicación, en nuestra publicidad, con la comunidad financiera o con cualquiera en público, debe realizarlas nuestro departamento de relaciones públicas o el departamento de relaciones con los inversores. Admitimos el uso de las redes sociales personales para compartir nuestra vida personal y nuestras opiniones, y haciéndolo de forma responsable.

SABEMOS JUGAR...

- Siguiendo nuestra **Communications Policy** cuando contactamos con los medios de comunicación o el público para informar sobre los negocios de Foot Locker.
- Siguiendo nuestra **Social Media Policy**, usando el sentido común y siendo responsables con el contenido que publicamos.
- Entendiendo que lo que publicamos en la red puede afectar a la reputación y los negocios de la Empresa.
- Siendo responsables en nuestras campañas de marketing para representar a Foot Locker de forma adecuada y proteger nuestras marcas y nuestra imagen.
- Actuando de forma profesional y nunca compartiendo en las redes sociales la información confidencial sobre Foot Locker o aquellos con los que hacemos negocios.



HÁGALO

Tenga en cuenta que las redes sociales son una trampa.

En @FootLocker no utilizamos las redes sociales para fines empresariales a menos que estemos autorizados para hacerlo y no compartimos la información confidencial sobre la Empresa o sobre nuestros socios empresariales a través de Internet o en las redes sociales.



JUEGUE PARA GANAR

Nuestros Clientes y Socios Empresariales

EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

En **@FootLocker** *Jugamos para ganar* siguiendo las *Reglas del juego*. Demostramos *Integridad* y *Liderazgo* en nuestros actos actuando en interés de la Empresa y evitando situaciones que puedan crear, o que parezcan crear, un conflicto de intereses.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Participación en actividades personales fuera de Foot Locker. No obstante, estas actividades deben ser independientes de nuestra lealtad a Foot Locker y no competir nunca con lo que es el interés de la Empresa. Debemos evitar situaciones en las que nuestros intereses personales entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto con el interés de la Empresa.

SABEMOS JUGAR...

- Garantizando que nuestras decisiones empresariales reflejen en todo momento nuestro juicio y discreción independientes y se tomen siempre en interés de la Empresa.
- No abusando de los bienes de la empresa, de nuestra posición como empleados ni influir para promocionar una actividad externa, incluido un segundo empleo.
- Comprendiendo que un conflicto de intereses puede tener lugar también como resultado de acciones, trabajos o inversiones de un familiar nuestro.
- Sin utilizar las relaciones empresariales para nuestro interés personal ni para obtener un beneficio personal.
- Solicitando información a todos los miembros de la familia que vivan con nosotros sobre cuestiones en las que



HÁGALO

Juegue limpio.

Se dará un conflicto de intereses cuando nuestros intereses o relaciones personales, financieros o familiares interfieran o parezcan interferir con nuestra objetividad y capacidad de actuación en interés de la Empresa. Nuestras acciones o decisiones empresariales no deben verse influidas por consideraciones relativas a ganancias o beneficios personales. Los conflictos de interés pueden surgir en cualquier momento y dañar significativamente la reputación de la Empresa y la nuestra. Incluso el hecho de que parezca haber un conflicto de intereses puede dañar la reputación del empleado y la imagen de la Empresa.

podrían estar participando y que pudieran suponer un conflicto de intereses y revelando esto por escrito.

- No presentando un “interés financiero sustancial” en un distribuidor que realice o pretenda realizar negocios con Foot Locker o en una entidad que compre, venda o realice leasing de propiedades personales o inmobiliarias con la Empresa. *El “Interés financiero sustancial” depende de la situación personal de cada uno, pero suele incluir el hecho de ser responsable, directivo, socio, propietario o empleado de una entidad o poseer acciones por valor de un 1% o más en una empresa que cotice en bolsa.*
- Con la excepción de fondos de inversión, no poseyendo ni teniendo interés financiero alguno en ninguno de los proveedores de mercancía principales de Foot Locker si el empleado en cuestión o los socios que se encuentren bajo su supervisión son responsables de comprar mercancía vendida en las tiendas minoristas de la Empresa, en sus catálogos o en línea.
- Solicitando la aprobación por escrito del Consejo General antes de embarcarse en actividades empresariales, incluyendo el inicio de una segunda actividad laboral.

INTERCAMBIO DE REGALOS Y ACTIVIDADES DE OCIO

En **@FootLocker**, demostramos *Integridad y Liderazgo* evitando situaciones en las que el intercambio de regalos, servicios o entretenimiento pueden dar lugar a que parezca que se está dando un comportamiento inadecuado o un conflicto de intereses.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Los regalos y las actividades de entretenimiento son una buena forma de crear relaciones con nuestros socios empresariales, pero debemos tener cuidado para evitar dar o recibir regalos y actividades de entretenimiento que puedan influir en nuestro juicio empresarial, comprometer nuestra objetividad o crear un sentimiento de obligación.

Los **“Regalos”** son cualquier objeto de valor y pueden tener diversas formas, tales como artículos o servicios, descuentos por productos o servicios o el uso de la casa de vacaciones de una persona. Como ejemplo, cuando la persona que ofrece una comida o una actividad de entretenimiento no asiste a la comida o al evento, se considera un regalo. Cuando tanto la persona que ofrece la comida o la actividad de entretenimiento como la persona que la recibe están presentes, se trata de una “actividad de entretenimiento”

SABEMOS JUGAR...

- No dando ni aceptando dinero ni equivalentes al dinero.
- Comprendiendo que los regalos y el entretenimiento dados a nuestros familiares pueden considerarse regalos y entretenimiento recibidos por nosotros.

Aceptando mercancía de los proveedores para realizar “pruebas de producto” o “implantación de producto” solo con el conocimiento y la aprobación de nuestro supervisor o de otro **Locker Room Resource**.

- Demostrando *Integridad* cuando nos embarcamos en “pruebas de productos” o “implantación de producto” asegurándonos de que nunca son excesivos en cuanto a su escala, coste y frecuencia.
- >Participando en funciones y actividades relacionadas con el negocio que tengan una finalidad empresarial válida, sean costumbre en nuestro negocio y no posean un valor especial.
- Refiriéndonos a la **Travel Policy** para obtener directrices y las aprobaciones necesarias para los viajes patrocinados por proveedores.

En **@FootLocker**, nos centramos en servir a nuestros clientes con *Excelencia* y nos enorgullecemos de los productos que vendemos. A veces, nuestros proveedores nos piden ayuda para promocionar un nuevo producto solicitando al personal de nuestras tiendas asociadas que se ponga un producto durante un evento de marketing o solicitando a nuestros socios de oficina que ingenieren nuevas ideas de producto. Cuando nos embarcamos en “pruebas de producto” o en la “implantación de un producto,” seguimos las *Reglas del juego* buscando las aprobaciones necesarias de antemano.

#BeAPro

PROTECCIÓN DE LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y TERCEROS

En @ **FootLocker**, demostramos *Liderazgo, Integridad y Servicio* al seleccionar e interactuar con nuestros proveedores, y somos honestos sobre nuestras prácticas de negocios.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Nos comprometemos a hacer negocios con proveedores y terceros que proporcionan bienes y servicios que cumplen o cumplen con creces nuestros estándares. Si participamos en la selección de o adquirimos algo de nuestros proveedores o terceros, debemos evitar decisiones que estén o parezcan estar basadas en intereses personales.

SABEMOS JUGAR...

- Seleccionando a nuestros proveedores y demás socios solamente en base al mérito y a criterios empresariales.
- Proporcionando documentación completa y exacta para todos los pagos y garantizando que estos son coherentes con respecto a las tarifas normales cobradas por servicios comparables.
- No participando en la selección de un distribuidor o socio empresarial en el que un familiar posea un interés financiero sustancial (como un trabajo).
- Siendo especialmente cuidadoso al utilizar a nivel personal los servicios o comprar para uso personal los bienes de un distribuidor o tercero que realice o pretenda realizar negocios con Foot Locker.
- Pagando siempre un valor justo (lo acostumbrado y generalmente cobrado al público) por los servicios o bienes que adquiramos de un distribuidor u otro socio de negocios para uso personal.

#BeAPro

En @**FootLocker**, pensamos cómo pueden percibir otras personas nuestras acciones y garantizamos que sean honorables y no nos metan en situaciones embarazosas ni a nosotros ni a la Empresa. Demostramos Liderazgo buscando siempre la aprobación del Consejo General antes de adquirir personalmente bienes o servicios que tengan un valor justo superior a 5.000\$ de un proveedor de la Empresa o socio de negocios.



HÁGALO

A veces, podemos dar y recibir regalos de “valor monetario nominal”. El valor monetario nominal se define como inferior a 100\$. Los ejemplos incluyen una cesta regalo en vacaciones, un objeto conmemorativo o material promocional/publicitario, como objetos con el logo de Foot Locker o del distribuidor. Debemos evitar dar o aceptar regalos o entretenimiento que pueda percibirse como un soborno o como un intento de influir en una decisión de negocios o como una dádiva a cambio de una ventaja empresarial.

Independientemente de su valor, antes de dar o aceptar un regalo debemos preguntarnos:

- ¿Va este regalo o entretenimiento dirigido a influir las decisiones de negocios?
- ¿El regalo se solicitó previamente?
- ¿Esta persona o empresa hace regalos con frecuencia?
- ¿Este intercambio resultará en un trato especial o de favor?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí”, no debemos aceptar el regalo. Si la respuesta a cada una de estas preguntas es “No”, podemos aceptar el regalo nominal.



CENTRADOS EN EL FUTURO

Nuestros Accionistas

MANTENIENDO LA INTEGRIDAD FINANCIERA Y PREVINIENDO EL FRAUDE

En @FootLocker, nos comprometemos a mantener la integridad de nuestros estados financieros y a prevenir el fraude. Demostramos *Liderazgo* garantizando la equidad y la exactitud en todos nuestros registros y estados financieros.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Los estados financieros y de negocios de Foot Locker deben reflejar con equidad y exactitud todas las transacciones. La Empresa tiene procesos y controles específicamente diseñados para garantizar la exactitud de los estados financieros. Como empresa pública, estamos obligados a informar de forma integral, equitativa, puntual y exacta a nuestros accionistas. Todos somos responsables de seguir los controles internos de la Empresa y de evitar que otros traten de eludir dichos controles.

#BeAPro

Todos debemos estar alerta e informar de signos de posible fraude, incluidas las situaciones que podrían dar lugar a fraudes. Los ejemplos de fraude incluyen: la falsificación o la alteración de cheques o de cualquier otro documento, la apropiación indebida de fondos o de cualquier otro activo, la manipulación inadecuada de informes monetarios, inventarios o transacciones financieras, el robo o el dolo y la destrucción o eliminación de registros, inventarios, material o equipos. Debemos informar de cualquier signo de posible fraude de forma inmediata a un [Locker Room Resource](#).



MANTENIENDO LA INTEGRIDAD FINANCIERA Y PREVINIENDO EL FRAUDE

SABEMOS JUGAR...

- Manteniendo registros y cuentas completas, exactos y puntuales de todas las transacciones empresariales.
- Proporcionando la documentación de apoyo adecuada a la hora de registrar activos, pasivos, gastos e ingresos y sin tergiversar ni omitir información.
- Estando alerta para detectar documentos inexactos, como fichas de asistencia, facturas o informes de gastos erróneos.
- Informando de estados financieros falsos, entradas engañosas u omisiones materiales en los libros, registros o sistemas de Foot Locker.
- Cooperando con todos los auditores externos e internos, los contables y el proceso de auditoría, sin inducir a error ni influir en la realización de una auditoría o revisión de nuestros estados financieros.
- Siguiendo nuestros procedimientos de realización de informes internos para garantizar que la revelación pública de información de la Empresa se realiza de forma puntual, completa, equitativa y exacta.
- Demostrando *Liderazgo* preguntando a un [Locker Room Resource](#) o directamente a nuestro Responsable financiero o Responsable de contabilidad en Nueva York.

Se puede contactar con **Lauren B. Peters**, el Responsable financiero por teléfono, en el número (212) 720-3969, o por correo electrónico en la dirección lpeters@footlocker.com

Se puede contactar con **Giovanna Cipriano**, la Responsable de contabilidad, por teléfono en el número (212) 720-3896, o por correo electrónico en la dirección gqipriano@footlocker.com



HÁGALO

Siga el Manual.

Todos los empleados deben garantizar que la información proporcionada en los registros de la Empresa y las revelaciones de información sea completa, exacta y cumpla con nuestros controles y procedimientos internos. Los registros de la empresa incluyen estados financieros, informes de viajes y gastos, documentación de compraventa e informes de gestión interna. Nuestros registros de Empresa hacen referencia tanto a los registros electrónicos como en papel, incluidos los informes, hojas de cálculo, correos electrónicos, contenidos web, fotos y vídeos.



PREVENCIÓN DEL TRÁFICO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

A veces, los miembros del equipo podrían descubrir información material de la Empresa antes de su revelación pública. En **@FootLocker**, cuando nos comprometemos a transacciones relativas a las acciones o valores de Foot Locker o de otras empresas, lo hacemos con integridad y nunca comerciamos ni damos pistas en base a información material no pública.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Durante la realización de nuestro trabajo, podríamos vernos expuestos a información “material no pública” sobre Foot Locker, una empresa con la que hagamos negocios o una empresa que desee hacer negocios con nosotros. En general, es ilegal embarcarse en transacciones en acciones u otro tipo de valores empresariales si se es conocedor de información material no pública sobre la empresa o proporcionar esta información a terceros.

SABEMOS JUGAR...

- Sin comerciar con acciones ni valores cuando poseemos información material no pública.
- Sin compartir ni proporcionar “pistas” a terceros en base a información material no pública.
- Sabiendo que violar las leyes sobre información privilegiada puede tener consecuencias graves tanto para la Empresa como para los individuos en ello implicados, incluida la rescisión del contrato, la responsabilidad civil y el enjuiciamiento penal.
- Comprendiendo y familiarizándonos con la [Insider Trading Policy](#).

Ciertos individuos, como los Miembros de la Junta de Directores, los empleados corporativos y ejecutivos, los Directores financieros de sección, los Gerentes ejecutivos y ciertos ejecutivos financieros, están sujetos a restricciones especiales sobre comercialización de acciones. Estos individuos solo pueden comerciar con acciones de la Empresa durante los “períodos abiertos” tras la revelación pública de las ganancias trimestrales de la Empresa. Demostramos Liderazgo refiriéndonos a la [Insider Trading Policy](#) o consultando con nuestro Consejo General cualquier duda que podamos tener.

#BeAPro



Es necesario estar centrado para realizar jugadas especiales.

Demostramos *Liderazgo e Integridad* sabiendo cómo identificar la información material no pública.

La “Información material no pública” es aquella que no ha sido revelada públicamente y que un inversor podría considerar importante a la hora de decidir si realizar operaciones o no. En otras palabras, incluye cualquier información que pudiera afectar razonablemente al precio de nuestras acciones. Los ejemplos de posible información material incluyen:

- Los resultados de ventas y/o compras
- Los dividendos o las particiones de acciones
- Los planes estratégicos, incluidas las adquisiciones o la disposición de un negocio sustancial
- Las nuevas líneas de productos o las pérdidas o ganancias de un distribuidor principal
- Los cambios en la dirección



SEA UN PRO

Nuestras Comunidades

DEMOSTRACIÓN DE UNA BUENA CIUDADANÍA CORPORATIVA

En **@FootLocker**, nos esforzamos por marcar la diferencia allí donde vivimos y trabajamos. Nos apasiona la *Comunidad* que representa nuestro compromiso con ser unos buenos ciudadanos corporativos.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Nos implicamos en nuestras comunidades para crear un impacto significativo y positivo. Buscamos formas de actuar implicándonos en proyectos voluntarios y de beneficencia.

SABEMOS JUGAR...

- Defendiendo los derechos humanos en todas nuestras operaciones e instalaciones y buscando los indicadores de explotación infantil, castigo físico, abuso o servidumbre involuntaria.
- Poniendo cuidado y evitando la presión al solicitar contribuciones de beneficencia a nuestros empleados y jamás solicitándoselas a nuestros proveedores.
- Desafiándonos a nosotros mismos para involucrarnos en nuestras comunidades locales con actividades y proyectos de voluntariado y caritativos patrocinados por la Foot Locker Foundation.
- Esperando de nuestros proveedores y terceros que se ciñan a estos estándares y cumplan con todas las leyes.
- Respetando totalmente todas las leyes en vigor que establecen un salario mínimo y un número de horas de trabajo máximo.



PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO POLÍTICO

En **@FootLocker**, *Nos centramos en el futuro*. Como individuos, cuando nos embarcamos en el proceso político, siempre debemos asegurarnos de que nuestras actividades permanezcan al margen de nuestras responsabilidades laborales y de llevarlas a cabo en nuestro tiempo libre y con nuestros propios recursos.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Como empresa, Foot Locker cumple con todas las leyes y normativas sobre tráfico de influencias relativas a la actividad política corporativa. Evitamos realizar contribuciones en nombre de la Empresa a partidos políticos, comités de acción política (“PAC”, por sus siglas en inglés), candidatos políticos o funcionarios públicos de cualquier país.

SABEMOS JUGAR...

- Siendo profesionales en nuestras actividades políticas y sin solicitar contribuciones de nuestros directivos, empleados, asociados o proveedores.
- Prohibiendo que otros individuos u organizaciones soliciten contribuciones políticas en las horas de trabajo o en las instalaciones de Foot Locker.
- Embarcándonos en actividades políticas solo en nuestro tiempo libre y con nuestros propios recursos.
- No solicitando reembolso alguno por parte de Foot Locker por las contribuciones políticas personales que se puedan hacer.
- Reconociendo que se permiten, con la aprobación de nuestro Consejo General, ciertas contribuciones a organizaciones cuyo propósito principal es apoyar acciones legislativas, normativas u otras políticas públicas de índole similar y no el apoyo directo a un partido político.



PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

En **@FootLocker**, llevamos a cabo nuestros negocios de forma justa y ética y cumpliendo con todas las leyes que prohíben el soborno y la corrupción. Construimos *Capacidad y Nos centramos en el futuro* haciendo uso de un comportamiento ejemplar y no dando ni recibiendo jamás nada de valor para proporcionar una ventaja empresarial injusta.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Siempre debemos evitar comportamientos que puedan considerarse o parecer un soborno o corrupción. Esto debe hacerse independientemente de las costumbres locales e independientemente de si trabajamos con personas o entidades, con el gobierno o con funcionarios públicos. Hay muchas leyes que prohíben el soborno en nuestros tratos de negocios en todo el mundo y debemos cumplirlas. Estas incluyen las leyes antisoborno de Estados Unidos y del Reino Unido, U.S. Foreign Corrupt Practices Act y U.K. Bribery Act, respectivamente. Estas leyes y nuestra política de empresa prohíben estrictamente a socios o terceros que trabajen en nuestro nombre ofrecer o aceptar sobornos de ningún tipo. Las consecuencias del soborno pueden ser serias para nuestra Empresa y para las personas implicadas, y pueden incluir multas cuantiosas, sanciones y cárcel.

SABEMOS JUGAR...

- Evitando cualquier situación en la que la aceptación, oferta, promesa o autorización de cualquier cosa de valor sea o pueda ser considerada una forma inadecuada de garantizar o influir en una decisión empresarial.
- Sabiendo que “la hospitalidad y el entretenimiento” deben ser actividades legales, y de valor y frecuencia razonables, y que siempre deben tener un propósito empresarial válido.
- Estando alerta ante cualquier posible corrupción o fraude y preguntando si una situación no queda clara.
- Mostrando *Liderazgo* siguiendo nuestra **Anti-Corruption Policy** e informando inmediatamente a un **Locker Room Resource** de cualquier comportamiento potencialmente corrupto.
- Comprendiendo que podemos ser responsables ante la ley por las acciones de terceros e impidiéndoles a estos que hagan algo que nosotros no podamos hacer directamente.



HÁGALO

Manténgase fuera de la Zona de riesgo.

Un “soborno” tiene lugar cuando un individuo, directa o indirectamente (mediante un tercero que trabaje en nuestro nombre), da, ofrece o promete a cualquiera algo de valor para obtener o mantener un negocio,

influir en una decisión empresarial o garantizar una ventaja injusta. Un soborno puede tener formas diversas y no tiene por qué ser dinero en efectivo. “Cualquier cosa de valor” puede incluir equivalentes a efectivo (como tarjetas regalo o vales de regalo), regalos, entretenimiento y hospitalidad, pago de gastos de viaje— especialmente cuando no hay un propósito de negocio claro para el viaje, vacaciones e incluso una oferta de trabajo u otra tarea en el futuro.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES SOBRE COMPETENCIA

Nosotros **Jugamos para ganar** y competimos solo siguiendo las *Normas del juego* que preconizan el juego limpio y el mercado abierto y que promueven la competición empresarial. En **@FootLocker**, sabemos que ciertas conductas, incluidas las discusiones, los acuerdos y los tratos informales entre la Empresa y cualquier competidor o distribuidor existente o potencial, pueden constituir una violación de la legislación antimonopolio si puede llegar a reducir o restringir la competencia.

✓ **APROBADO POR FOOT LOCKER:** Los países en los que llevamos a cabo negocios tienen leyes sobre competencia o “antimonopolio” que en general prohíben las discusiones, prácticas, tratos y acuerdos de negocios entre competidores con respecto a los precios o a la asignación de mercados que puedan interferir con la competencia. En Foot Locker, cumplimos con todas las leyes y normativas que gobiernan el comportamiento para la competencia en el mercado.

SABEMOS JUGAR...

- No discutiendo estas cuestiones delicadas con nuestros competidores ni proveedores y avisando a [Locker Room Resource](#) y a nuestro Consejo General de cualquier caso de esa índole.
- Realizando tratos justos con nuestros proveedores, competidores y clientes y siempre representando con honestidad los productos que vendemos.
- No realizando jamás afirmaciones falsas sobre nuestros proveedores o competidores, ni desprestigiando los productos que ellos venden.
- Evitando, incluso de broma, las afirmaciones o registros escritos que sugieran que una línea de acción propuesta puede eliminar a la competencia.



HÁGALO

Mantenga un campo de juego justo.

Las leyes de competencia prohíben los acuerdos entre proveedores y competidores potenciales y actuales. Aquí están algunos ejemplos de acuerdos que violarían estas leyes, en los que nunca debemos participar y que nunca debemos discutir.

- Fijar precios u otros términos, como descuentos o promociones en la mercancía o los servicios comprados o vendidos por Foot Locker.
- Llegar a acuerdos para dividir o asignar clientes, mercados o territorios de productos, servicios o proveedores competidores.
- Revelar a la competencia nuestros precios, nuestras políticas de precios, costes, planes de marketing o estratégicos.
- Participar en boicots a ciertos mercados, clientes, proveedores, bienes o servicios.
- No competir.

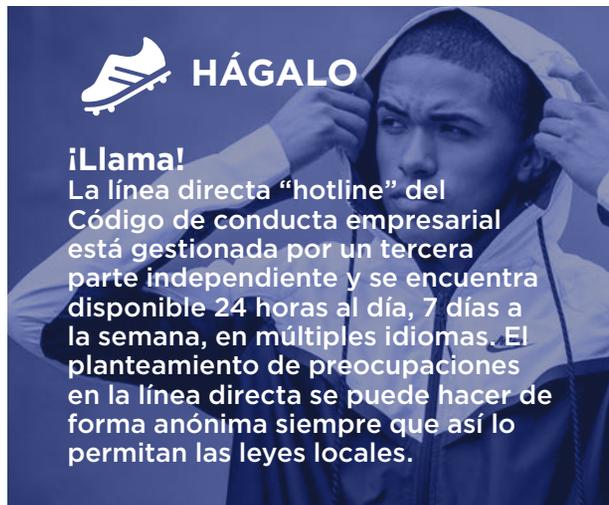
Las asociaciones de comercio son un foro valioso para discutir tendencias en el sector. Si participamos en estas asociaciones, debemos tener cuidado de evitar conductas que puedan ser o parecer una violación de las leyes de competencia o antimonopolio. Recordamos que las conductas prohibidas arriba descritas no pasan a ser legales por el hecho de tener lugar durante la participación en una reunión de una asociación de comercio.

#BeAPro

RECAPITULACIÓN FINAL

En **@FootLocker**, sabemos que la forma en que *Batimos récords* es tan importante como la puntuación final. Nos comprometemos a jugar según *las Reglas del juego* y ello lleva adjunto la obligación de HABLAR SIN RESERVAS. Cuando veamos algo que no esté en consonancia con el Código, las políticas de Empresa o la ley, debemos HABLAR SIN RESERVAS. La Empresa sabe que preguntar, pedir consejo y comentar las preocupaciones puede resultar difícil a veces. Por ello hay múltiples **Locker Room Resources** para que cuando necesitemos orientación podamos encontrarla. En Foot Locker, hay **Tolerancia cero con la toma de represalias** y todos deberíamos poder comentar sin sentirnos incómodos aquello que nos preocupa de buena fe sin miedo a las represalias.

En **@FootLocker** creemos en los miembros de nuestro equipo y en la pasión que todos



 **HÁGALO**

¡Llama!
La línea directa “hotline” del Código de conducta empresarial está gestionada por un tercera parte independiente y se encuentra disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, en múltiples idiomas. El planteamiento de preocupaciones en la línea directa se puede hacer de forma anónima siempre que así lo permitan las leyes locales.

NUESTROS LOCKER ROOM RESOURCES

Su jefe directo

Otro miembro del equipo directivo

Un representante de Recursos humanos

El Consejo general de la empresa:

Dirección postal: 330 West 34th Street,
Nueva York, Nueva York 10001

Teléfono: 212-720-4477

correo electrónico: sclarke@footlocker.com

El Comité de auditoría de la empresa:

- Dirección postal: Para el Consejo general 330 West 34th Street, Nueva York, Nueva York 10001
- Plantea lo que te preocupa en un sobre cerrado y marcado con “CONFIDENCIAL”. La cuestión que te preocupa la revisará el Consejo general y se la enviará al Comité de auditoría.
- Si prefiere enviar la cuestión que le preocupa directamente y de manera confidencial al Comité de auditoría, introdúzcala en un sobre sellado y dirigido al “Presidente del Comité de auditoría” y el Consejo general se la entregará al Presidente del Comité sin abrir..

Línea directa del Código de conducta empresarial a través del teléfono

1-866-839-5112 (para EE. UU. y Canadá) o en la web en

<http://footlocker.ethicspoint.com> (los números de marcación internacionales también se pueden encontrar aquí).

NUESTROS ATRIBUTOS DE LIDERAZGO

ponen para garantizar el éxito a la hora de desarrollar nuestra visión. Demostramos nuestro compromiso con nuestros valores clave:

- Actuando de forma honesta, ética y honorable
- Respetando, inspirando, desarrollando y confiriendo poderes a los demás
- Luchando por ser los mejores en todo lo que hacemos
- Satisfaciendo a nuestros clientes en todo momento
- Colaborando, confiando, apoyando y comprometiéndonos con los demás
- Siendo un aprendiz del negocio para poner en marcha y fomentar nuevas ideas
- Aceptando la diversidad; actuando de forma responsable con nuestros clientes, empleados, inversores y comunidades

En **@FootLocker** creemos firmemente que “todos mandan”. Nuestros atributos de liderazgo establecen la expectativa de que todos:

- SOMOS UN PRO
 - Desempeñamos nuestro papel, hacemos bien nuestro trabajo
 - Nos excedemos en nuestras responsabilidades
 - Intervenimos y marcamos la diferencia
- BATIMOS RÉCORDS

- Elevamos constantemente el listón
- Aprendemos de nosotros mismos y de los demás
- Vemos las oportunidades, las mejoramos
- CREAMOS CAPACIDADES
 - Enseñamos, preparamos y motivamos
 - Proporcionamos comentarios y reconocimiento
 - Creamos un gran equipo
- LLEVAMOS A LOS DEMÁS CON NOSOTROS
 - Escuchamos para aprender y entender
 - Jugamos bien con los demás
 - Nos comunicamos de forma ascendente, descendente y hacia fuera
- JUGAMOS PARA GANAR
 - Convertimos la estrategia en acción
 - Cumplimos con el equipo
 - Buscamos la acción, obtenemos resultados
- NOS CENTRAMOS EN EL FUTURO
 - Ponemos a los clientes en primer lugar
 - Adoptamos nuevas formas de pensar
 - Superamos los límites y probamos nuevas ideas
- AMAMOS EL JUEGO
 - Mostramos orgullo por nuestra empresa y nuestras marcas
 - Nos preocupamos por la gente
 - Aportamos energía y nos divertimos



Equipos Especiales y Juegos Especiales. Nuestro Código y las políticas de otras se pueden encontrar en www.footlocker-international.com/our-core-values.



EXENCIONES Y AUTORIZACIONES

En unos pocos casos, la Empresa podría considerar solicitudes de dispensas según el Código. El Consejo General otorgará las dispensas solamente en circunstancias especiales y atenuantes. Las dispensas para ejecutivos y directivos solo podrán ser otorgadas por el Comité de Auditoría de nuestra Junta Directiva. Las dispensas otorgadas a ejecutivos o directivos se revelarán públicamente en nuestra página web corporativa.

Entre los ejemplos de conducta que pueden requerir la aprobación del Consejo se encuentran:

Uso personal de proveedores: Para fines personales, empleando los servicios o comprando los bienes de una persona o entidad que hace o quiere hacer negocios con nosotros cuando el valor nominal de los bienes o servicios supera los 5.000\$.

Actividades empresariales externas:

Los miembros del equipo que tengan una actividad empresarial externa, como participar en otro negocio a tiempo completo o como autónomos.

Contribuciones de beneficencia: Distintas de actividades patrocinadas por la Foot Locker Foundation (como “On Our Feet”), solicitando contribuciones de beneficencia de los proveedores o proporcionándoles a estos

últimos listas para otros a tal fin.

Contribuciones políticas: Contribuir en nombre de la Empresa a organizaciones cuyo principal propósito sea proporcionar apoyo legislativo, normativo o en cuestiones de política pública similares.

Asuntos que deben revelarse a la Empresa:

Hay otras disposiciones del Código que deben Revelarse a la Empresa, como:

- Intereses financieros en terceros: Si usted o un miembro de su familia poseen un “interés financiero sustancial” en una entidad que hace o pretende hacer negocios con nosotros, o que compite con nosotros, debe revelárselo al Consejo General.
- Sobornos: Si alguien le ofrece un soborno, debe informar de ello inmediatamente al Consejo General.
- Antimonopolio/Anticompetencia: Si un competidor o proveedor toca temas que pudieran suponer un caso antimonopolio, debe poner fin a la discusión y contactar con el Consejo General.

Se puede contactar con el Consejo General por correo electrónico en la siguiente dirección sclarke@footlocker.com.



LAS NORMAS DEL MANUAL DE INSTRUCCIONES

Las reglas del juego: Las Reglas del juego en Foot Locker disponen que los empleados de cualquier nivel deben llevar a cabo sus tratos en interés de la Empresa y de acuerdo con los mayores estándares legales y éticos.

Discriminación: Nos comprometemos a mantener un entorno libre de discriminación por razones de raza, color, religión, nacionalidad, género, identidad de género, orientación sexual, edad, estado civil, discapacidad física o mental o cualquier otro factor no relacionado con nuestros intereses empresariales legítimos.

Acoso sexual: El acoso sexual jamás es tolerable. El acoso sexual tiene lugar cuando se solicitan citas, favores sexuales o se lleva a cabo cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual como condición de trabajo o como base de las decisiones de trabajo.

Revelación y estados financieros: Los resultados de las operaciones de la Empresa deben registrarse de acuerdo con los requisitos legales y los principios contables generales. Todas las entradas deben apoyarse en la documentación oportuna.

Conflicto de intereses: Existirá un conflicto de intereses si nuestro juicio y discreción durante el trabajo pudiera verse influido por consideraciones de ganancia o beneficio personal. Las decisiones empresariales deben reflejar en todo momento nuestro juicio y discreción independientes y tomarse siempre en interés de la Empresa. Debemos evitar situaciones en las que nuestro interés personal entre o parezca entrar en conflicto con los intereses de la Empresa.

Regalos: La norma general es que no se pueden aceptar dinero ni cosas de valor de nadie que realice o pretenda realizar negocios con nosotros. Ocasionalmente, podemos aceptar un regalo de valor monetario nominal, de no más de 100\$.

Viajes y entretenimiento: Podemos participar en funciones relacionadas con los negocios que tengan un propósito empresarial válido, sean costumbre en el negocio y no tengan una importancia especial. Nuestra participación no debe ser excesiva en cuanto a su escala, gasto o frecuencia. La política general es que nuestros gastos de viajes y alojamiento debe pagarlos la Empresa.

Relaciones familiares: Las acciones, el trabajo o las inversiones de nuestros familiares podrían originar un conflicto de intereses. Debemos pedir a los familiares que vivan con nosotros información que pudiera afectar a nuestro cumplimiento con la política sobre conflictos de intereses. No se nos pide que les solicitemos información a los familiares que no residan con nosotros, pero si estamos al tanto de alguna cuestión que afecte a algún familiar y que pudiera constituir violación de nuestras políticas, debemos revelarla.

Uso personal de los proveedores: Es importante evitar la percepción de beneficios por parte de los proveedores o proveedores de servicios en base a nuestra posición dentro de la Empresa. Si utilizamos o compramos servicios de alguno de nuestros proveedores o proveedores de servicios a título personal, debemos pagar el "justo valor" de los bienes o servicios adquiridos, lo cual significa que debemos pagar los costes que pagaría el público.

LAS NORMAS DEL MANUAL DE INSTRUCCIONES

Titularidad de acciones u otros intereses financieros en los proveedores: Si nosotros o los socios que supervisamos somos responsables de comprar mercancía vendida en nuestras tiendas, catálogos o en línea, ni nosotros ni los miembros de nuestra familia podremos poseer la titularidad de acciones ni tener intereses financieros en ninguno de nuestros principales proveedores de mercancía.

Actividades empresariales externas: Las actividades empresariales externas pueden dar lugar a posibles conflictos de intereses o interferir con nuestro rendimiento laboral. Nuestra política es que necesitamos obtener la aprobación del Consejo General si llevamos a cabo o pretendemos llevar a cabo una actividad empresarial externa.

Sobornos: Jamás debemos, ni directa ni indirectamente, solicitar, aceptar u ofrecer sobornos.

Fraude: No debemos tomar parte en conductas fraudulentas. Algunos ejemplos de este tipo de conducta incluyen falsificación, modificación de cheques u otros documentos, apropiación indebida de fondos, robo y dolo.

Información confidencial: La información confidencial sobre nuestras estrategias y planes es un activo extremadamente valioso. Toda la información no pública sobre la Empresa debe tratarse como confidencial. Además, toda la información personal identificable sobre nuestros socios, incluida la información sanitaria, debe tratarse como confidencial.

Información privilegiada: Es ilegal realizar negocios con acciones de Foot Locker si se conoce información material no pública sobre la Empresa. Algunos ejemplos de información material no pública son los resultados de ganancias, los

resultados de ventas esperados significativamente elevados o bajos, las adquisiciones y los cambios en el personal directivo superior.

Contribuciones de beneficencia: A excepción del evento anual "On Our Feet" patrocinado por Foot Locker Foundation, no debemos solicitar contribuciones de beneficencia a nuestros proveedores ni utilizar nuestras listas de proveedores o proporcionárselas a otros para que soliciten contribuciones sin la previa aprobación del Consejo General.

Antimonopolio/Anticompetencia: En general, ciertas conductas, incluidos los acuerdos, los entendimientos informales o las discusiones entre la Empresa y cualquier distribuidor o competidor existente o potencial podrían constituir una violación de la normativa antimonopolio, si dichas acciones fueran susceptibles de reducir o restringir la competencia. Así, por ejemplo, NO debemos prestarnos a acuerdos para: fijar los precios de la mercancía, fijar términos o condiciones de venta de ningún tipo, dividir o asignar clientes, mercados o territorios, boicotear bienes o servicios o no competir.

Cero tolerancia con respecto a la toma de represalias: Se nos anima a hablar sin reservas y a hacer preguntas. Foot Locker tiene tolerancia cero con respecto a la toma de represalias contra informes realizados de buena fe en base a nuestro Código de conducta empresarial.

Violaciones/Dispensas: Las violaciones de las políticas de la Empresa o el hecho de permitir una violación siendo conocedor de la misma puede estar sujeto a acciones disciplinarias, incluida la rescisión del contrato dentro de los límites de las leyes locales. Todas las dispensas deben obtenerse del Consejo General.

EN EL CAMPO DE JUEGO: PREGUNTAS FRECUENTES

P: No estoy muy seguro de si las acciones de mi supervisor constituyen una violación del Código, pero podría no gustarle a la Empresa si lo descubrieran los auditores o los medios de comunicación. Creo que debo informar de algo pero estoy nervioso sobre lo que pueda pasar si lo hago y me equivoco. ¿Debo realizar un informe y arriesgarme a meterme en problemas?

R: Sí. Tenemos la obligación de informar de cualquier cosa que nos preocupe y pueda ser o parecer una violación del Código o la ley. En @FootLocker, nuestro compromiso con la **Tolerancia cero con respecto a la toma de represalias** protege a quienes informan de buena fe sobre aquello que les preocupa. En buena fe no significa que se tenga razón, sino que simplemente se es honesto en cuanto a la cuestión que nos preocupa.

P: Uno de nuestros proveedores me ha ofrecido entradas para asistir al Mundial. ¿Puedo aceptarlas si pago mi transporte?

R: Nuestra política es que la aceptación ocasional de una invitación a un evento deportivo podría ser aceptable siempre que la participación del empleado no sea excesiva en cuanto a escala, gasto y frecuencia. Las entradas ofrecidas por un distribuidor para asistir a varios partidos del Mundial - incluso aunque se jueguen en nuestra zona - serían excesivas y no deben aceptarse. Sin embargo, no constituiría

una violación aceptar entradas para un partido. Nótese que, si bien el Código no lo estipula, la Empresa prefiere que los empleados paguen a los proveedores el coste de las entradas para evitar un conflicto de intereses .

P: Mi equipo está en proceso de selección de contratistas para remodelar varias tiendas. Mi marido es socio en una de las empresas que estamos considerando. ¿Es esto un conflicto de intereses?

R: Es un conflicto de intereses potencial. Debe revelar esta relación inmediatamente a su supervisor y al Consejo General y debe retirarse del proceso de selección de proveedores para este proyecto. Si la decisión de elegir a este contratista la toman otros dentro de la Empresa, usted no tendrá que solicitar una dispensa según el Código al Consejo General.

P: Mi hijo adolescente ha recibido una oferta de empleo de uno de nuestros proveedores. ¿Hay algo que deba hacer yo con respecto a su trabajo?

R: Sí. Como su hijo es un miembro de su familia, la política de conflicto de intereses se extiende a él. Como empleado de un distribuidor, su hijo ahora tiene un "interés financiero sustancial" en el distribuidor. Por ello, debe usted revelar esta relación y solicitar una dispensa según el Código al Consejo General.

EN EL CAMPO DE JUEGO: PREGUNTAS FRECUENTES

P: Acabo de enterarme de que mi cuñado es empleado de uno de nuestros arrendadores. Mi cuñado no vive conmigo. ¿Debo revelar esto?

R: Sí. Si bien no tiene por qué pedir esta información a miembros de su familia que no vivan con usted para comprobar si existen conflictos de intereses potenciales, como conoce la relación laboral de su cuñado, debe revelarla. Recuerde que con respecto a los familiares que no vivan con usted deberá solicitarles información sobre potenciales conflictos de intereses, puesto que podría tener usted un conflicto como resultado de las acciones o relaciones de sus familiares.

P: Nuestro gerente anunció que desplegaremos un nuevo concepto de tienda insignia en las primeras tiendas que abran en mercados clave en el país. Subí esta emocionante a mis redes sociales pero ahora me pregunto si he violado el código.

R: Probablemente. La información sobre los conceptos de tienda y mercados clave es información confidencial que solo puede hacer pública un portavoz oficial de la empresa. Hacer pública esta información confidencial a través de las redes sociales podría también haber violado otras leyes y normativas.

P: ¿Puede dar un ejemplo de Información confidencial?

R: Por ejemplo, en nuestra Conferencia de controles financieros, un empleado descubrió que la Empresa iba a sobrepasar con creces las expectativas de ganancias del trimestre y contó esta información a su padre durante la cena. El padre del socio compró acciones de la Empresa. Tras la publicación de las ganancias, el precio de las acciones subió y el padre del socio vendió las suyas con un gran beneficio. Tanto el socio como su padre podrían haber violado la ley.

P: Me gustaría realizar un trabajo a media jornada en una escuela local. ¿Puedo aceptar este empleo a media jornada?

R: Depende. Debe revelar esta actividad empresarial externa a su supervisor y al Consejo General. Siempre que este empleo a media jornada no interfiera con sus obligaciones laborales con la Empresa, no tendría por qué haber problema alguno con que lo aceptara, y el Consejo General le proporcionará la aprobación necesaria para ello según el Código para actividades empresariales externas. Ninguno de los suministros, ordenadores o activos de la Empresa pueden utilizarse para actividades empresariales externas.

EN EL CAMPO DE JUEGO: PREGUNTAS FRECUENTES

P: Un distribuidor me acaba de entregar una cesta de regalo valorada en más de 100\$ estadounidenses. ¿Es esto algo que nos podamos quedar o debemos intentar devolverlo?

R: Las cestas de regalo son, en general, el tipo de regalo que podemos aceptar. Sin embargo, en este caso, el valor está por encima de nuestro límite nominal, de forma que se debe poner en una zona común para compartirla con los compañeros.

P: Uno de los proveedores de servicios con los que trabajo me ha invitado a asistir a una conferencia de dos días y me ha dicho que los gastos de inscripción, viaje y alojamiento correrán a cargo del proveedor de servicios, dado que es el patrocinador de la conferencia. Creo que sería una conferencia verdaderamente informativa. ¿Puedo aceptar la invitación del proveedor de servicios?

R: Dado que el proveedor de servicios patrocina la conferencia, puede asistir a la misma. PERO el viaje y el alojamiento debe pagarlo la Empresa. Deberá comunicárselo al Consejo general.

P: Un distribuidor promete no ofrecerle el mismo precio de un producto a la competencia si aumentamos nuestro pedido. ¿Podemos aceptar la oferta?

R: No. Nunca debe llegar a un acuerdo con un distribuidor en relación al precio al que le proporcionará un producto a la competencia.

P: Uno de nuestros proveedores se presenta con el lanzamiento de un nuevo producto para la campaña de la Vuelta al cole. Querría decirle al proveedor que disminuiríamos el pedido con él si también le vende el producto lanzado a nuestra competencia. ¿Puedo hacerlo?

R: No. No puede supeditar la cantidad de nuestros pedidos a la decisión del distribuidor de venderle a la competencia. Esto sería una infracción de las leyes antimonopolio/anticompetencia.

CERTIFICADO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Hoy le proporcionamos el Código de conducta empresarial 2017 de Foot Locker, Inc. Es muy importante que lea el mensaje personal del nuestro Presidente y Director general, Dick Johnson, y las políticas que contiene el Código antes de garantizar su cumplimiento.

Le instamos a que lea todo el Código y, en particular, a que revise la sección de “Conflictos de interés” del Código, que establece nuestras políticas sobre Regalos, Actividades empresariales externas e Intereses financieros en terceros.

Tenga en cuenta que puede encontrar el número gratuito para la línea directa del Código de conducta empresarial y otra información de contacto en la sección

[Locker Room Resources](#). La línea directa la administra un

tercero independiente, EthicsPoint, y puede hacer preguntas o presentar un informe confidencial a través de esta línea directa en cualquier momento. También puedes acceder a la línea directa a través de Internet en <http://footlocker.ethicspoint.com>. Le animamos a que haga preguntas e indique cualquier problema a través de la línea directa. No habrá ningún tipo de represalia por hacer preguntas o informar sobre alguna duda de buena fe.

Confirmando:

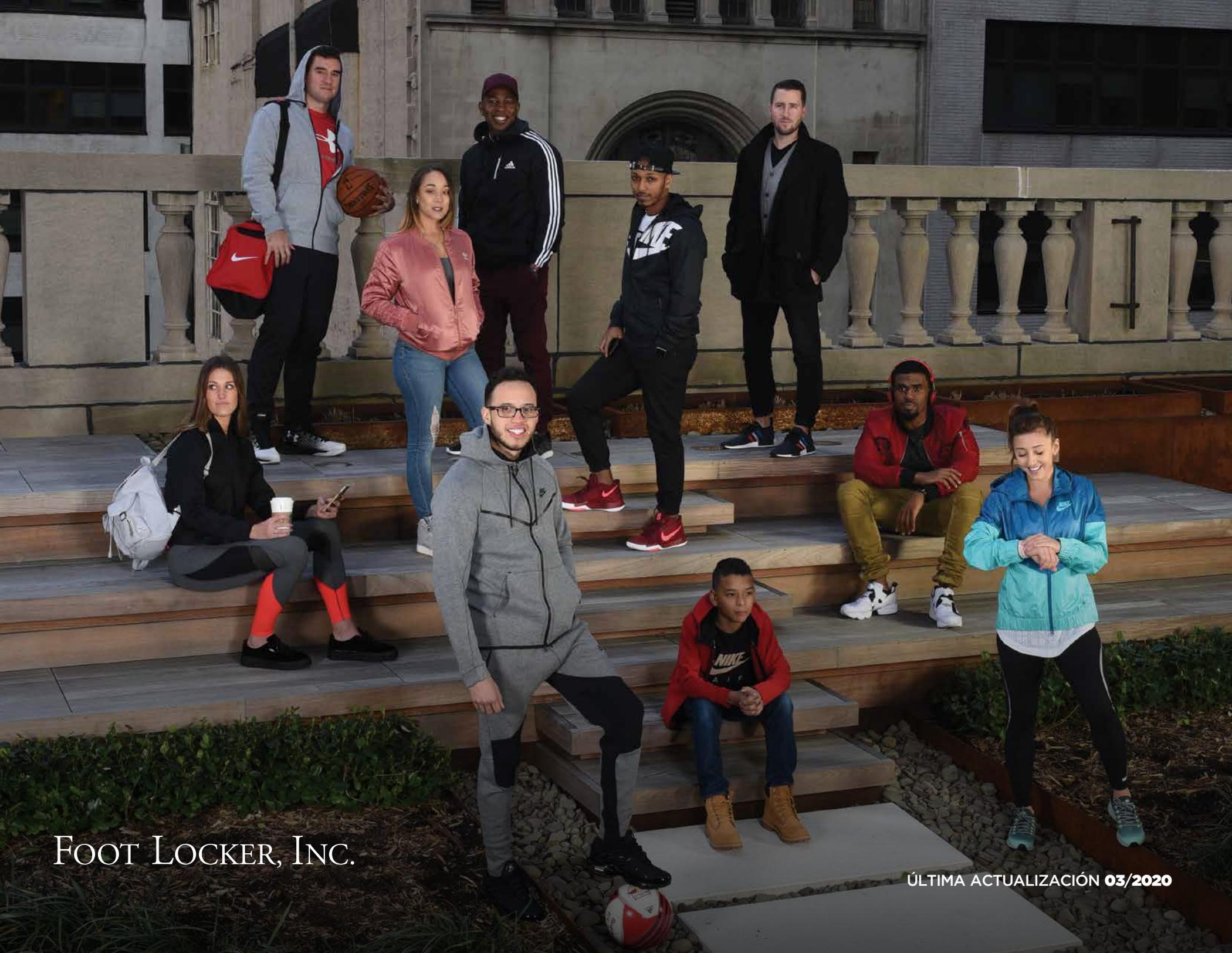
- He leído y entendido en su totalidad el Código de conducta empresarial y que actualmente tengo, o tengo acceso, a una copia impresa de la política como referencia futura.
- Entiendo que cualquier infracción de cualquiera de las políticas de Foot Locker puede ocasionar mi despido u otras acciones disciplinarias adecuadas, incluyendo el reembolso por cualquier pérdida para la Empresa como resultado de mis actos.
- Salvo lo aquí indicado, durante el último año he cumplido, cumplo y seguiré cumpliendo íntegramente el Código..

Firma

Nombre en mayúsculas

Fecha

Filial o división



FOOT LOCKER, INC.

ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 03/2020